

PERANAN IKLIM ORGANISASI DAN CIRI PERSONALITI TERHADAP PRESTASI KERJA

Kertas Projek Sarjana ini dikemukakan kepada Kolej
Perniagaan untuk memenuhi keperluan bagi memperolehi

Sarjana Sains (Pengurusan)

Universiti Utara Malaysia

Oleh:

EDAHAM BIN ISMAIL

©EDAHAM BIN ISMAIL

Hak Cipta Terpelihara, 2009



KOLEJ PERNIAGAAN
(College of Business)
Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PROJEK
(Certification of Project Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)

EDAHAM BIN ISMAIL (803597)

Calon untuk Ijazah Sarjana **SARJANA SAINS (PENGURUSAN)**
(Candidate for the degree of) **MASTER OF SCIENCE (MANAGEMENT)**

telah mengemukakan kertas projek yang bertajuk
(has presented his/her project paper of the following title)

PERANAN IKLIM ORGANISASI DAN CIRI PERSONALITI
TERHADAP PRESTASI KERJA

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas project
(as it appears on the title page and front cover of the project paper)

Bahawa kertas projek tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the project paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia UUM : **DR. AMER BIN HJ.DARUS**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Nama Penyelia INTAN : **DR. ANUAR BIN ARIFFIN**
(Name of Supervisor)

Tandatangan : _____
(Signature)

Tarikh : **03 NOVEMBER 2009**
(Date)

KOLEJ PERNIAGAAN
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
KEBENARAN MERUJUK

Kertas Kajian Penyelidikan ini adalah sebagai memenuhi keperluan penganugerahan Ijazah Sarjana Sains Pengurusan Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju bahawa pihak pengurusan Perpustakaan UUM boleh mempamerkan tesis ini untuk rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada keseluruhan atau sebahagian daripada tesis ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan keizinan daripada Dekan Penyelidikan dan Pasca Siswazah, Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia. Sebarang bentuk salinan dan catatan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan UUM perlulah dinyatakan jika sebarang bentuk rujukan di buat ke atas tesis ini. Kebenaran untuk menyalin dan menggunakan tesis secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui.

Dekan Penyelidikan dan Pasca Siswazah

Kolej Perniagaan

Universiti Utara Malaysia

06100 SINTOK

Kedah Darul Aman.

ABSTRAK

Kajian penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji tahap setiap pemboleh ubah dan hubungan antara iklim organisasi dan ciri personaliti dengan prestasi kerja di kalangan pegawai Kementerian Pelajaran Malaysia. Daripada 1500 borang soal selidik yang diedarkan, sebanyak 261 yang dikembalikan dan hanya 244 sahaja yang boleh digunakan. Data yang diperolehi diproses menggunakan perisian “Statistical Package For Social Science” (SPSS) versi 15. Dapatan kajian menunjukkan kebanyakan responden mempunyai persepsi terhadap prestasi kerja dan ciri personaliti di tahap yang rendah berbanding iklim organisasi dengan menggunakan min yang membezakan tahap tinggi dan rendah. Analisis Korelasi Pearson digunakan untuk mengkaji perkaitan antara setiap pembolehubah tidak bersandar dengan pemboleh ubah bersandar. Manakala Regresi Berganda digunakan untuk melihat pengaruh terhadap pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar. Dapatan kajian menunjukkan terdapat perkaitan yang positif di antara iklim organisasi dan empat dimensinya dengan prestasi kerja. Dimensi sokongan iklim organisasi tidak mempunyai kaitan dengan prestasi kerja. Iklim organisasi secara keseluruhan mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja secara berasingan pada aras $p < 0.05$. Selain itu dapatan kajian juga menunjukkan terdapat perkaitan antara ciri personaliti dan dimensinya dengan prestasi kerja. Ciri personaliti mempunyai hubungan yang signifikan positif pada aras $p < 0.5$ kepada prestasi kerja secara berasingan. Secara kolektif kedua-dua pemboleh ubah mempengaruhi prestasi kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the level of each variables and the relationship between organizational climate, trait personality and job performance among officer in Ministry of Education. Out of 1500 questionnaires distributed, a total of 261 questionnaire were returned and 244 was valid to process. The data was analyze using Statistical Package For Social Science (SPSS) version 15. The finding show that the perception of majority respondent for job performance and trait personality was low and for organizational climate was high using mean that divided level into group; high and low. A Pearson Correlation was applied here to investigate a correlation between independent variable and dependant variable. Meanwhile Multiple Regression was used to see the statistical significant impact between three variable. The result indicate that a positive correlation between organization climate and four of his dimension but a support have not correlation with job performance. The overall organizational climate have a positive significant impact over job performance at significant level $p < 0.5$ to a job performance as individual. Apart from that, show the correlation between trait personality and job performance. The total trait personality have positive significant impact on job performance at significant level $p < 0.5$ to a job performance as individual. As a collective these two variable, organizational climate and trait personality have statistical significant on job performance.

PENGHARGAAN

Alhamdulillah, syukur yang tidak terhingga ke hadrat Ilahi, selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W kerana dengan inayah dan pertolongannya, dapat juga disiapkan kertas kajian penyelidikan ini dalam masa yang ditetapkan.

Ucapan terima kasih dan setinggi-tinggi penghargaan kepada Prof. Madya Dr Abu Bakar Hamed selaku pensyarah yang bertanggungjawab dalam mengurus perjalanan kursus Sarjana Sains Pengurusan terutama bimbingan dan tunjuk ajar beliau di dalam kajian penyelidikan ini. Di samping itu juga, ucapan terima kasih kepada penyelia saya Dr Amer Darus dari UUM dan Dr Annuar Arifin dari INTAN kerana dengan bekalan idea dan tunjuk ajar mereka berdua, dapat juga akhirnya kajian penyelidikan ini disempurnakan. Begitu juga kepada pegawai-pegawai (INTAN) Bukit Kiara yang telah banyak memudahkan perjalanan kursus ini.

Kepada Y.Bhg Tan Sri Dato' Alimuddin bin Hj. Mohd Dom Ketua Pengarah Pelajaran Malaysia, saya merakamkan penghargaan kerana memberikan peluang untuk melanjutkan pelajaran bagi Program Sarjana Sains Pengurusan di INTAN, Bukit Kiara. Begitu juga kepada semua pegawai Kementerian Pelajaran Malaysia yang terlibat dalam kajian ini dengan memperuntukkan masa dan waktu untuk mengisi borang soal selidik yang diedarkan. Jasa kalian semua, hanya Allah S.W.T sahaja dapat membalasnya dengan sebaik-baik ganjaran di dunia dan akhirat.

Tidak lupa juga kepada isteri yang tercinta Siti Rasidah Mohd Hakim serta keluarga kedua-dua belah yang dikasihi, komitmen dan galakkan kalian semua adalah pencetus semangat dan kekuatan kepada saya untuk menghadapi segala cabaran dan tugas yang diamanahkan, seterusnya mencapai kejayaan yang diidamkan.

Buat semua rakan-rakan program Diploma dan Sarjana Sains (Pengurusan) sesi 2008/2009 yang berkongsi pahit manis dalam memberikan bantuan dan pertolongan sepanjang menghadiri kursus ini dengan jayanya, jutaan terima kasih saya ucapkan.

Sekali lagi, buat semua yang terlibat dan memberikan kerjasama untuk menyiapkan tugas ini, sama ada secara langsung atau tidak langsung dan yang tidak dapat saya nyatakan di sini sekali lagi ucapan terima kasih daripada saya. Ribuan kemaafan juga dipohon di atas sebarang kesilapan dan kesalahan dalam penyediaan kertas kajian penyelidikan ini. Hanya Allah sahaja yang mampu menilai dan membalas jasa baik kalian.

Akhir kata, semoga kita semua sentiasa diberkati dan dirahmati dalam menunaikan tanggungjawab dan amanah yang diberikan. Semua yang baik itu datang daripada Allah S.W.T, manakala yang tidak baik datangnya dari kelemahan diri yang serba kekurangan ini.

EDAHAM BIN ISMAIL

INTAN, BUKIT KIARA

10 NOVEMBER 2009

ISI KANDUNGAN

	Muka Surat
PENGESAHAN KERTAS KAJIAN	i
KEBENARAN MERUJUK	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xxi

BAB 1 - PENDAHULUAN

1.1	Pengenalan	1
1.2	Pernyataan Masalah	4
1.3	Persoalan Kajian	7
1.4	Objektif Kajian	7
1.5	Skop Kajian	8
1.6	Kepentingan Kajian	8
1.7	Kesimpulan	9

BAB 2 – SOROTAN KARYA

2.1	Pengenalan	10
2.2	Konsep Prestasi Kerja	10
2.3	Pengukuran Prestasi	12
2.4	Konsep Iklim Organisasi	14
2.5	Dimensi Iklim Organisasi	17
2.6	Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	19
2.7	Konsep Ciri Personaliti	21
2.8	Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja	23
2.9	Kesimpulan	24

BAB 3 – METODOLOGI KAJIAN

3.1	Pengenalan	25
3.2	Kerangka Teori	25
3.3	Rekabentuk Kajian	26
3.4	Hipotesis	27
3.5	Tempat Kajian	28
3.6	Populasi dan Sampel Kajian	29
3.7	Instrumen Kajian	30
3.7.1	Bahagian A: Demografi Responden	31
3.7.2	Bahagian B: Iklim Organisasi	31
3.7.3	Bahagian C: Ciri Personaliti	32
3.7.4	Bahagian D: Prestasi Kerja	33
3.7.5	Kaedah Pemarkahan	34
3.8	Kebolehpercayaan dan Kesahihan Alat Kajian	37

3.9	Kaedah Pengumpulan Data	39
3.10	Ujian Rintis	40
3.11	Ujian Kebolehpercayaan	40
3.12	Ujian Normaliti	43
3.13	Ujian Lineariti	45
3.14	Kaedah Analisis Data	46
3.15	Limitasi Kajian	48
3.16	Kesimpulan	49

BAB 4 – ANALISIS DATA

4.1	Pengenalan	50
4.2	Analisis Deskriptif Demografi Responden	50
4.2.1	Jantina	51
4.2.2	Umur	51
4.2.3	Klasifikasi Perkhidmatan	52
4.2.4	Tahap Pendidikan	53
4.2.5	Tempoh Perkhidmatan	54
4.3	Analisis Deskriptif Pemboleh ubah	55
4.4	Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi Kerja	56
4.5	Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Iklim Organisasi	58
4.6	Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Jenis Ciri Personaliti	68
4.7	Analisis Inferensi	79

4.7.1	Kekuatan Hubungan Menggunakan Korelasi Pearson dan Regresi Berganda	79
4.7.2	Perkaitan dan Hubungan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja	80
4.7.3	Perkaitan dan Hubungan Ciri Personaliti Dengan Prestasi Kerja	83
4.7.4	Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim Organisasi dan Dimensi Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja	86
4.8	Kesimpulan	92

BAB 5- PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

5.1	Pengenalan	93
5.2	Perbincangan Penemuan Kajian	93
5.2.1	Ciri-ciri Demografi	93
5.2.2	Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi Kerja	94
5.2.3	Persepsi Responden Terhadap Tahap Iklim Organisasi	95
5.2.4	Persepsi Responden Terhadap Jenis Ciri Personaliti	97
5.2.5	Hubungan Iklim Organisasi dan Dimensinya Dengan Prestasi Kerja	98
5.2.6	Hubungan Dimensi Ciri Personaliti Dengan Prestasi Kerja	101
5.2.7	Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim Organisasi dan Dimensi Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja.	102
5.3	Implikasi Kajian	104
5.4	Cadangan	105

5.4.1	Cadangan Kepada Organisasi	105
5.4.2	Cadangan Kajian Penyelidikan	106
5.5	Kesimpulan	107
	Rujukan	108
	Senarai Lampiran	

SENARAI JADUAL

Bil	Tajuk	Muka Surat
Jadual 1.1	Bilangan Aduan terhadap KPM dan JPN	6
Jadual 3.1	Bilangan PPPS dan PPPLD	30
Jadual 3.2	Dimensi Iklim Organisasi dan Nombor Item	32
Jadual 3.3	Dimensi Ciri Personaliti dan Nombor Item	33
Jadual 3.4	Prestasi Kerja dan Nombor Item	34
Jadual 3.5	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Iklim Organisasi	35
Jadual 3.6	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Ciri Personaliti	36
Jadual 3.7	Sistem Pemarkahan Soal Selidik Prestasi Kerja	37
Jadual 3.8	Kekuatan Perkaitan Korelasi Pearson	41
Jadual 3.9	Ujian Alpha Cronbach Dimensi Iklim Organisasi	42
Jadual 3.10	Ujian Alpha Cronbach Dimensi Ciri Personaliti	42
Jadual 3.11	Ujian Alpha Cronbach Prestasi Kerja	43
Jadual 3.12	Ujian Normaliti Dimensi Iklim Organisasi	44
Jadual 3.13	Ujian Normaliti Dimensi Ciri Personaliti	44
Jadual 3.14	Ujian Normaliti Prestasi Kerja	45
Jadual 3.15	Nilai Korelasi dan Kekuatan Hubungan	47
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	51
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Umur	52

SENARAI JADUAL

Bil	Tajuk	Muka Surat
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Gred Perkhidmatan	53
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	54
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	55
Jadual 4.6	Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi	57
Jadual 4.7	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Prestasi Kerja	58
Jadual 4.8	Persepsi Responden Terhadap Tahap Iklim Organisasi	59
Jadual 4.9	Persepsi Responden Terhadap Tahap Dimensi Iklim	60
Jadual 4.10	Persepsi Responden Terhadap Tahap Struktur	60
Jadual 4.11	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Struktur	61
Jadual 4.12	Persepsi Responden Terhadap Tahap Ganjaran	62
Jadual 4.13	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ganjaran	63
Jadual 4.14	Persepsi Responden Terhadap Tahap Hubungan Mesra	64
Jadual 4.15	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Hubungan Mesra	65
Jadual 4.16	Persepsi Responden Terhadap Tahap Sokongan	65
Jadual 4.17	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Sokongan	66
Jadual 4.18	Persepsi Responden Terhadap Tahap Identiti	67
Jadual 4.19	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Identiti	68
Jadual 4.20	Persepsi Responden Terhadap Ciri Personaliti	69
Jadual 4.21	Persepsi Responden Terhadap Dimensi Ciri Personaliti	70

SENARAI JADUAL

Bil	Tajuk	Muka Surat
Jadual 4.22	Persepsi Responden Terhadap Ciri “Extraversion”	70
Jadual 4.23	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ciri “Extraversion”	71
Jadual 4.24	Persepsi Responden Terhadap Ciri “Neurotisme”	72
Jadual 4.25	Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ciri “Neurotisme”	73
Jadual 4.26	Persepsi Responden Terhadap Ciri “Agreeableness”	73
Jadual 4.27	Purata Dan Sisihan Piawai Item Ciri “Agreeableness”	74
Jadual 4.28	Persepsi Responden Terhadap Ciri “Openness”	75
Jadual 4.29	Purata Dan Sisihan Piawai Item Ciri “Openness”	76
Jadual 4.30	Persepsi Responden Terhadap Ciri “Conscientiousness”	77
Jadual 4.31	Purata dan Sisihan Piawai Item Ciri “Conscientiousness”	78
Jadual 4.32	Nilai Korelasi Dan Kekuatan Hubungan	80
Jadual 4.33	Perkaitan Dimensi Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	81
Jadual 4.34	Hubungan Dimensi Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja	82
Jadual 4.35	Perkaitan Dimensi Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja	84
Jadual 4.36	Hubungan Dimensi Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja	85
Jadual 4.37	Analisis Regrasi Berganda Dimensi Iklim Organisasi dan Dimensi Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja	86
Jadual 4.38	Hubungan antara Hipotesis dan Dapatan Kajian	89
Jadual 5.1	Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi Kerja	95
Jadual 5.2	Persepsi Responden Terhadap Tahap Iklim Organisasi	96
Jadual 5.3	Persepsi Responden Terhadap Tahap Ciri Personaliti	97

SENARAI RAJAH

Bil	Tajuk	Muka Surat
Rajah 2.1	Model Pengukuran Prestasi Kerja	13
Rajah 2.2	Model Motivasi dan Iklim Organisasi	15
Rajah 3.1	Kerangka Teori	25
Rajah 4.1	Model Regresi Berganda	88

SENARAI LAMPIRAN

Perkara	Muka Surat
LAMPIRAN A (DATA PERJAWATAN)	129
LAMPIRAN B (SURAT-MENYURAT)	133
LAMPIRAN C (BORANG SOAL SELIDIK)	141
LAMPIRAN D (DAPATAN KAJIAN SPSS)	152

SENARAI LAMPIRAN A

Perkara

Muka Surat

Senarai Perjawatan KPM

119

SENARAI LAMPIRAN B

Perkara	Muka Surat
Surat Permohonan Statistik Perjawatan	121
Surat Permohonan Kebenaran Membuat Kajian	122
Surat Permohonan Kebenaran Membuat Kajian INTAN	123
Surat Kelulusan Melaksanakan Kajian BPPDP	124
Surat Kelulusan JPWP	125
Surat Kelulusan JPNS	126

SENARAI LAMPIRAN C

Perkara	Muka Surat
Bahagian A: Demografi Responden	128
Bahagian B: Iklim Organisasi	129
Bahagian C: Ciri Personaliti	135
Bahagian D: Prestasi Kerja	137

SENARAI LAMPIRAN D

Perkara	Muka Surat
Ujian Normaliti	139
Ujian Lineariti	152
Ujian Realibiliti Sebenar	158
Statistik Deskriptif Demografi	169
Statistik Deskriptif Tahap	172
Statistik Inferensi Korelasi Pearson	175
Statistik Inferensi Regrasi Berganda	179

DAFTAR SINGKATAN

BPSH	Bahagian Pengurusan Sekolah Harian
BPSBPK	Bahagian Pengurusan Sekolah Berasrama Penuh/Kluster
BPK	Bahagian Pendidikan Khas
BPI	Bahagian Pendidikan Islam
BPG	Bahagian Pendidikan Guru
BBT	Bahagian Buku Teks
BPPDP	Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan
GPA	Gred Point Average
IAB	Institut Aminuddin Baki
ITNM	Institut Terjemahan Negara Malaysia
JAKIM	Jabatan Kemajuan Islam Malaysia
JPNS	Jabatan Pelajaran Negeri Selangor
JPNJ	Jabatan Pelajaran Negeri Johor
JPWP	Jabatan Pelajaran Wilayah Persekutuan Putrajaya
JPWKL	Jabatan Pelajaran Wilayah Kuala Lumpur
JKR	Jabatan Kerja Raya
KPM	Kementerian Pelajaran Malaysia
KPI	Key Performance Index

DAFTAR SINGKATAN

NPC	National Productivity Corporation
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
PPPS	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah
PPPLD	Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepas Diploma
P&P	Pengurusan dan Profesional
PIPP	Pelan Induk Pembangunan Pendidikan
PGA	Pasukan Gerakan Am
PTJ	Pusat Tanggungjawab
SPP	Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan
SPSS	Statistical Package For Social Science
S 1	Sokongan 1

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Akhir-akhir ini prestasi merupakan istilah yang begitu popular digunakan di dalam pelbagai perbincangan pengurusan awam mahupun swasta di Malaysia ataupun di dunia.

Menurut kamus *American Herritage* (dalam Rothwell, 1996) mendefinisikan prestasi sebagai *“the word perform may mean to begin and carry through completion, to take action in accordance with the requirement of the fulfill. Performance may mean something performed, and accomplishment. The important to understand is that performance is synonymous with outcomes, result or accomplishment.”*

Thomas dan Surjit (2000) mendapati *“Organizational performance can be emhanced through the increase productivity of the workforce. The productivity of the workforce can be improved through human resource development HRD that are geared toward providing learning opportunities to increase employee ability and improve employee motivation.”*

Noel (2009) pula mendefinisikan prestasi sebagai suatu proses di mana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja adalah selari dengan matlamat organisasi.

Di samping itu, definisi prestasi dalam “Collins Dictionary of Business” (2009) mengatakan *“Often performance is condensed into an overall rating, ranging from excellent to very poor.”*

World Bank (2009) pula menyatakan prestasi sebagai *“Performance refers to any measurable outputs, outcomes or other results from public sector activities.”*

Manakala dari sudut pandangan islam, prestasi kerja didefinisikan sebagaimana firman Allah yang bermaksud:

“Katakanlah wahai Muhammad kepada mereka beramal lah kamu sebagaimana akan segala yang diperintahkan. Maka Allah, Rasulnya dan orang yang beriman akan melihat apa yang kamu kerjakannya dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui perkara yang ghaib dan nyata dan kemudian dia menerangkan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakannya.” (At-Taubah: 105)

Selain itu, ketekunan dan kesempurnaan di dalam melakukan sesuatu pekerjaan adalah asas kepada prestasi kerja. Ini dijelaskan di dalam hadis Rasulullah dan firman Allah yang bermaksud:

“Sesungguhnya Allah suka seseorang apabila dia melakukan sesuatu kerja itu dengan tekun dan sempurna.” (Riwayat Baihaqi).

“Bagi mereka yang melakukan kerja dengan prestasi tinggi akan mendapat ganjaran yang tidak terhingga. Sesiapa daripada kalangan lelaki dan perempuan yang beramal solih dan pada masa yang sama mereka itu beriman, maka sesungguhnya kami menghidupkan mereka dengan kehidupan yang baik dan kami

akan membalas mereka dengan memberikan ganjaran pahala yang lebih daripada apa yang mereka kerjakannya.” (An-Nahlu: 97).

Oleh itu, dalam merealisasikan prestasi di peringkat negara, slogan 1 Malaysia iaitu “Rakyat Didahulukan Pencapaian Diutamakan” telah diperkenalkan. “Budaya Kerja Pencapaian Diutamakan” ini merupakan sebahagian daripada gagasan 1 Malaysia yang dicetuskan oleh Y.A.B. Dato' Sri Mohd Najib bin Tun Hj. Abd. Razak semasa beliau dilantik sebagai Perdana Menteri Malaysia pada 3 April 2009.

Manakala “Key Performance Indicator” (KPI) merujuk kepada sistem atau cara pengukuran kepada faktor-faktor kritikal yang menyumbang kepada kecemerlangan sesebuah organisasi berdasarkan Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam Bilangan 2 Tahun 2005: Garis Panduan Bagi Mewujudkan Prestasi-Prestasi Petunjuk Utama atau KPI. KPI ini digunakan sebagai alat untuk menilai dan mengukur prestasi menteri-menteri kabinet. Pengukuran prestasi merupakan alat metrik untuk mengesan proses aktiviti seperti pematuhan kepada undang-undang, penggunaan “input” dan penghasilan “output” yang dikeluarkan, pencapaian matlamat polisi, atau lebih kompleks seperti kecekapan, produktiviti dan keberkesanan perbelanjaan. Prestasi dan pengukuran prestasi adalah berbeza mengikut kedudukan, tempat dan masa sesuatu aktiviti berlaku. Oleh itu, untuk menentukan prestasi dan pengukuran prestasi pegawai, satu set prosedur diperlukan untuk mentakrifkan prestasi, mengukurnya dan melibatkan ganjaran dan hukuman.

1.2 Pernyataan Masalah

Pegawai yang bertugas di Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM) dan Jabatan Pelajaran Negeri (JPN) adalah terdiri daripada kalangan guru-guru. Kebanyakan kajian adalah melibatkan pengetua dan sedikit sahaja kajian yang berkaitan dengan pentadbir di peringkat KPM dan JPN. Sorotan karya profesional mendapati, kejayaan dalam pengurusan di peringkat sekolah sebagai pengetua atau penolong kanan yang berjaya dalam meningkatkan subjek dan gred di sekolah, tidak menjamin mereka mempunyai kompetensi dalam mengurus institusi pendidikan di peringkat tinggi yang lain (Klein dan Warnett, 1999).

Laporan Audit Negara (2007) menunjukkan KPM telah membelanjakan 52.46 juta dengan 33 projek yang terlibat walaupun tiada peruntukan diluluskan pada waktu tersebut. Selain itu, Laporan Audit Negara (2007) juga menunjukkan bahawa prestasi pengurusan kewangan KPM berada pada tahap 76 di bawah paras 80 markah.

Isu dan kes yang kerap ditemui semasa pengauditan di Pusat Tanggungjawab (PTJ) ialah kawalan pengurusan, kawalan terimaan dan hasil, kawalan perbelanjaan dan kawalan pengurusan aset, inventori dan stok bekalan pejabat (Bahagian Audit Dalam KPM, 2009).

Selain daripada Laporan Audit Negara (2007), Laporan Aduan Biro Pengaduan Awam (2009) menyatakan JPN telah menerima sebanyak 191 aduan. Kebanyakan aduan terhadap JPN dibuat oleh pengadu dalaman. Aduan utama yang

dikemukakan adalah berkenaan hal-hal perkhidmatan sebanyak 44.4% dan infrastruktur dan kemudahan asas di sekolah sebanyak 7.9%.

Sebagai contoh yang lain, seorang guru sandaran telah ditawarkan lantikan tetap melalui surat bertarikh 31 Mac 1995. Beliau telah mengemukakan semua dokumen yang berkaitan pada April 1995. Namun, sehingga Mac 2008 urusan pelantikannya masih tertangguh setelah 13 tahun berkhidmat. Semakan telah dijalankan dan Suruhanjaya Perkhidmatan Pelajaran (SPP) pada 14 Julai 2008 telah bersetuju untuk menetapkan tarikh pelantikan pegawai tersebut pada 1 Januari 1995 memandangkan pegawai telah menyempurnakan Pakej Setuju Terima Tawaran pada bulan April 1995 dan tidak pernah dikenakan tindakan tatatertib. Surat Pengesahan Pelantikan pegawai telah dikeluarkan pada 1 Ogos 2008 (Laporan Tahunan BPA, 2009).

Jadual 1.1 menunjukkan bilangan aduan yang diterima oleh BPA mengenai KPM dan JPN dalam tempoh masa tiga tahun yang terkini.

Jadual 1.1
Bilangan Aduan terhadap KPM dan JPN

Bil	Tahun	Kem/Jab (Ked)	Jumlah Diterima	Jumlah Selesai	%	Jumlah Berasas	%
1	2007	KPM (4)	133	122	91.7	75	61.5
2	2008	KPM (7)	329	293	89.06	141	48.1
3	April 2009	KPM (5)	185	122	65.9	87	71.3
4	2007	JPN (4)	97	90	92.8	53	58.9
5	2008	JPN (5)	191	176	92.2	176	56.8
6	April 2009	JPN (5)	97	49	50.5	9	18.4

Sumber: Biro Pengaduan Awam

Daripada kajian yang lepas juga menunjukkan, apabila sesebuah sekolah itu menjadi PTJ ia mendapat peruntukan sebanyak RM10,000 setahun secara langsung daripada KPM untuk penyelenggaraan kecil-kecilan (Azizah Hassan, 2004). Manakala sekolah yang bukan bertaraf PTJ mendapat peruntukan daripada JPN, namun ia akan memakan masa yang lama dan ini menyebabkan peruntukan sudah kehabisan (Zaidah Mustafa, 2004). Peruntukan Khas (LPK) pula tidak mencukupi untuk membayar bil-bil elektrik, air, telefon, percetakan, membeli bahan dan bekalan sekolah, dan membeli alatan bantu mengajar. Hal ini berlaku kerana harga barang-barang dan perkhidmatan telah naik pada setiap tahun

sedangkan peruntukan dan pemberian kerajaan adalah pada kadar yang tetap setiap tahun (Shahril Marzuki, 1999).

1.3 Persoalan Kajian

- 1.3.1 Apakah tahap prestasi kerja pegawai di tempat kerja ?
- 1.3.2 Apakah persepsi pegawai terhadap tahap iklim organisasi ?
- 1.3.3 Apakah jenis ciri personaliti yang ada pada pegawai ?
- 1.3.4 Adakah terdapat perkaitan dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja ?
- 1.3.5 Adakah terdapat perkaitan dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja ?
- 1.3.6 Adakah terdapat hubungan dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja ?
- 1.3.7 Adakah terdapat hubungan dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja ?
- 1.3.8 Adakah wujud hubungan dimensi ciri personaliti dan dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja ?

1.4 Objektif Kajian

- 1.4.1 Mengkaji tahap prestasi kerja pegawai di tempat kerja.
- 1.4.2 Mengkaji persepsi pegawai terhadap tahap iklim organisasi.
- 1.4.3 Menentukan jenis ciri personaliti yang ada pada pegawai.
- 1.4.4 Mengkaji perkaitan dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.
- 1.4.5 Mengkaji perkaitan dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

- 1.4.6 Mengkaji hubungan dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.
- 1.4.7 Mengkaji hubungan dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja
- 1.4.8 Mengkaji pengaruh dimensi ciri personaliti dan dimensi iklim organisasi terhadap prestasi kerja.

1.5 Skop Kajian

Skop kajian melibatkan pegawai di 4 buah JPN iaitu Selangor, Johor, Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur dan Putrajaya dan juga 8 bahagian KPM merangkumi pelbagai peringkat dan gred iaitu daripada peringkat Pengurusan dan Profesional (P & P 1) gred DG 48-54, Pengurusan dan Profesional (P & P 2) gred DG 41-44 dan peringkat sokongan (S1) gred DG 29-36.

1.6 Kepentingan Kajian

- 1.6.1 Menyumbangkan bukti-bukti empirikal yang tidak berdasarkan subjektif serta menyelaraskan persepsi luaran dengan hasil kajian.
- 1.6.2 Memberi maklum balas kepada pihak atasan berkaitan persepsi pegawai terhadap tahap iklim organisasi, jenis ciri personaliti yang dominan dalam JPN dan Bahagian KPM.
- 1.6.3 Membantu pihak pengurusan menilai semula iklim organisasi dan ciri personaliti yang ada dan membangunkan iklim organisasi dan ciri personaliti yang dapat membantu organisasi dalam mencapai misi dan visinya.

1.6.4 Meningkatkan nilai tambah dalam pengurusan pendidikan kerana kebanyakan kajian sebelum ini hanya menumpukan kepada pentadbiran di sekolah berbanding kajian di peringkat pentadbiran di JPN dan Bahagian KPM.

1.6.5 Memberikan “input” dan maklum balas kepada JPN dan Bahagian KPM.

1.7 Kesimpulan

Bab ini menerangkan pernyataan masalah yang merupakan teras kepada kajian penyelidikan ini. Selain itu, bab ini juga menjelaskan objektif, persoalan dan kepentingan kajian yang mendorong penyelidik untuk membuat kajian selanjutnya dalam bab-bab yang seterusnya. Persoalan dan objektif kajian ini juga akan diselarikan dengan hipotesis dalam bab 3 supaya matlamat kajian ini dapat dicapai. Manakala bab 2 memperincikan sorotan karya bagi memperolehi intipati kajian ini untuk dibincangkan dalam bab 3 dan bab 4 nanti.

BAB 2

SOROTAN KARYA

2.1 Pengenalan

Sorotan karya ini dilakukan untuk mencernakan maklumat yang sedia ada berkaitan perkembangan kajian iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja. Kandungan sorotan karya juga meliputi kajian dan penulisan yang terdahulu yang berkaitan iklim organisasi dan ciri personaliti yang mempunyai hubungan dengan prestasi kerja individu. Sehubungan dengan itu, kajian yang konsisten dan boleh dipercayai dapat dihasilkan.

2.2 Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja secara asasnya adalah tahap di mana seseorang individu dapat membantu organisasinya bagi mencapai objektif organisasinya (Campbell, 1983). Dalam model prestasi, Campbell dan rakan-rakan (1990; 1993), Borman dan Motowildo (1993), mendefinisikan prestasi pekerja dalam bentuk perilaku yang dapat diperhatikan di bawah kawalan individu itu sendiri. Pengertian ini mengandaikan bahawa perilaku berkaitan dengan objektif organisasi boleh dinilai dalam bentuk sejauhmana tingkahlaku itu menyumbang kepada objektif organisasi. Penilaian prestasi oleh rakan sejawat dan majikan selalu digunakan untuk mengukur prestasi pekerja.

Oleh itu, prestasi kerja mengukur tahap pencapaian perniagaan dan objektif sosial dan tanggungjawab mengikut perspektif pihak yang menilai (Hersey dan Blanchard, 1993).

Manakala menurut Motowidlo, Borman, Schmit (1997) prestasi kerja adalah himpunan nilai yang ada pada organisasi melalui rentetan tingkahlaku individu yang berlainan sepanjang masa tertentu.

Tarantino (2005) menyatakan, ramai di kalangan pengurus gagal untuk menghargai pekerja mereka walaupun pada masa yang sama mereka mendakwa pekerja adalah aset yang paling bernilai. Teori ini menjelaskan bahawa banyak penyelidikan membincangkan, mendefinisikan, menghuraikan dan menghimpunkan maklumat berkaitan prestasi pekerja yang membawa kepada maksud individu itu sendiri dan melihat bagaimana ia mempunyai perkaitan dengan organisasi.

Menurut Freedman (2005) pula, apabila kita dapat mengaitkan antara perasaan seseorang dengan prestasi kerja, maka kita dapat melihat perkaitan antara prestasi pekerja dan iklim organisasi. Sorotan karya mendapati perkaitan antara prestasi pekerja dalam organisasi dapat digambarkan dalam pelbagai perspektif yang berbeza. Sesetengah penulis percaya apabila pekerja itu diberikan kebebasan untuk melakukan kerja, mereka menyukai kerja mereka dan menyebabkan mereka suka berada di sana dan ingin kekal membantu organisasi mereka dengan mengelakkan daripada terlepas aset yang bernilai (Aranoff, Barlas, Figgie, Kirk, Leitner dan Wilfer, 2005).

2.3 Pengukuran Prestasi

Porter dan Lawler (1968) menyatakan bahawa, terdapat tiga jenis pengukuran prestasi. Pengukuran pertama ialah mengukur “output” kerja, jumlah jualan mengikut masa tertentu, hasil pengeluaran kumpulan dan sebagainya. Pengukuran kedua ialah prestasi seseorang diukur melalui seseorang yang lain dan pengukuran yang ketiga pula ialah prestasi diukur oleh dirinya sendiri. Oleh itu, penggunaan pengukuran prestasi oleh diri sendiri adalah teknik yang terbaik untuk menggalakkan pekerja mengambil bahagian dalam menetapkan matlamatnya sendiri.

Penilaian majikan boleh dipengaruhi oleh faktor personaliti yang tidak berdasarkan kepada prestasi sebenar yang berkaitan, seperti nilai kerja yang bersesuaian termasuk berbangga dengan kerja, pencapaian, kejujuran dan menolong rakan sejawat yang lain (Meglino, Ravlin dan Adkins, 1992).

Secara umumnya penilaian oleh majikan lebih sahih berbanding dengan rakan sejawat walaupun kedua-duanya menjurus kepada lebih objektif dengan data yang berbeza (Arvey dan Murphy, 1998; Viswesvaran, 1996).

Selain dari pengukuran ini, penilaian objektif dan sendiri digunakan untuk mengukur ketidakhadiran pekerja, kemalangan, kelakuan yang tidak produktif dan prestasi pekerja yang terperinci digunakan (Salgado, 2002; Lysaker, Bell, Kaplan dan G, 1998; Dunn, Mount, Barrick dan Ones, 1995; Johns, 1994;).

Sterck, Van Dooren, Wouter, dan Geert (2006) membangunkan model pengukuran prestasi sebagaimana rajah 2.1.

Box 1: Types of performance measure				
<div> <div>Relatively simple measures</div> <div> </div> <div>Complex measures</div> </div>	Business process measures	Compliance with delegated authority	All regulatory and legislative responsibilities complied with	
		Leadership style	Strength of internal governance and leadership, and maintenance of good working relationships	
		Facilitating learning and change management	Effectiveness of arrangements for staff learning, fostering innovation and change management	
		Human resource management	Good recruitment and retention decisions, and productive working environment	
		Stewardship	Operating resources, capital assets and IT infrastructure are well managed	
		Promoting/preserving values	Effectiveness of mechanisms to promulgate public service values	
	Single results measures	Input usage	What goes into the system? Which resources are used?	
		Outputs produced	Which products and services are delivered? What is the quality of these products and services?	
		Policy goals achieved	Intermediate outcomes (direct consequences of the output)	These measures are valid for performance only to the extent that there is a clear causal relationship between the individual or agency outputs and the measure ³
	Ratio measures		Final outcomes (significantly attributable to the output)	
		Efficiency	Costs/output	
		Productivity	Output/input	
		Effectiveness	Output/outcome (intermediate or final)	
		Cost-effectiveness	Input/outcome (intermediate or final)	

Source: developed from (Sterck, Van Dooren et al.: 2006; Van Dooren, Manning et al.: 2006a) and material from the Canadian Treasury Board Management Accountability Framework <http://www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/>.

Rajah 2.1

Model Pengukuran Prestasi Kerja

2.4 Konsep Iklim Organisasi

Forehand dan Gilmer (1964), Kaczka dan Kirk (1967), Litwin dan Stringer (1968) mendapati bahawa iklim organisasi yang berbeza mempengaruhi prestasi kerja, gaya kepimpinan dan kepuasan pekerja pengurus.

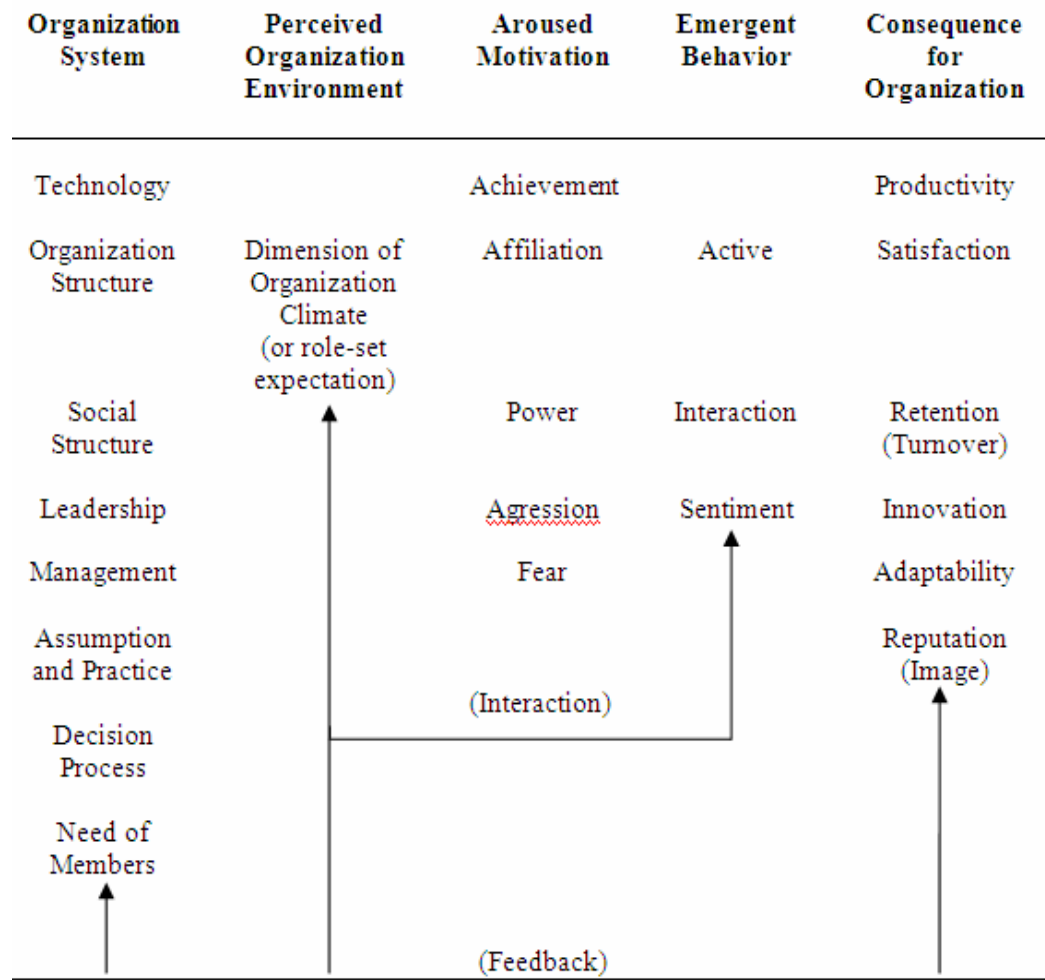
Litwin dan Stringer (1968) pula menyatakan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang menerangkan secara subjektif tentang sifat kualiti persekitaran pekerja.

Litwin dan Stringer (1968) juga mendefinisikan iklim organisasi merupakan satu konsep yang menggambarkan kualiti persekitaran organisasi yang subjektif berdasarkan persepsi dan pengalaman ahli dalam organisasi. Litwin dan Stringer (1968) membina satu model berkaitan dengan iklim organisasi sebagai “intervening variable” antara sistem organisasi dan kecenderungan motivasi sebagaimana rajah 2.2 dibawah.

Camble, Dunnet, Lawler dan Weick (1970) menyatakan iklim organisasi sebagai proses psikologi yang menghubungkan antara persekitaran kerja (polisi, amalan dan prosedur dalam organisasi), dan kerja berkaitan dengan sikap serta tingkahlaku.

Schneider (1975) menyatakan iklim adalah merupakan hasil daripada perlakuan dan prosedur organisasi. Amalan dan prosedur organisasi berlainan akan menatijahkan iklim organisasi yang berbeza.

Manakala Davis (1981) merujuk persekitaran organisasi sebagai tempat bekerja.



Rajah 2.2
Motivation and Climate Model of Organization Behavior
Litwin and Stringer (1968)

Konsep iklim organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh West, Smith, Lu Feng, dan Lawthom (1998) merujuk kepada persepsi ahli organisasi yang berkongsi elemen asas terhadap organisasi. Perkara ini juga dinyatakan Schneider dan Snyder (1975).

Schneider (2000) menyatakan iklim organisasi ini memberikan gambaran tentang sesuatu yang berlaku kepada pekerja dalam satu-satu organisasi. Beliau mencadangkan iklim adalah berorientasikan tingkahlaku.

Patterson, Warr, dan West (2004) menegaskan bahawa iklim organisasi mempengaruhi produktiviti melalui emosi, pembelajaran dan perubahan tingkahlaku pekerja.

Gee-Woo, Zmud, Young-Gul dan Jae-Nam (2005) menyatakan iklim organisasi dan budaya organisasi memberikan kesan kepada konteks sosial dalam organisasi.

Gee-Woo et al. (2005) menyatakan iklim merujuk kepada situasi kontekstual pada satu titik dalam satu masa dan ia mempunyai kaitan dengan perasaan dan kelakuan ahli organisasi tersebut. Oleh itu, ia terhad, subjektif, boleh berubah dan boleh dimanipulasi oleh pengaruh dan kuasa seseorang individu.

Freedman (2005) menegaskan juga bahawa hubungan antara perasaan manusia dan prestasi mereka dapat diukur. Iklim organisasi merujuk kepada konteks sesuatu situasi pada satu titik dan masa dan mempunyai kaitan ke atas pemikiran, perasaan dan kelakuan kepada ahli organisasi tersebut (Brock, Zmud, Kim dan Lee, 2005). Penilaian terhadap iklim organisasi boleh dijadikan barometer untuk melihat pendapat dan persepsi seseorang individu terhadap organisasi dan kepimpinan organisasi itu yang mana mungkin memberikan kesan ataupun tidak terhadap prestasi mereka.

Iklim organisasi dan budaya organisasi selalunya dikaitkan antara satu sama lain dalam artikel, jurnal dan penyelidikan terdahulu. Perbincangan di dalam jurnal

dan artikel mencadangkan dua ideologi dan pendekatan ini tidak sama dan ianya amat berbeza (Spruill, 2008).

2.5 Dimensi Iklim Organisasi

Litwin dan Stringer (1968) menggunakan sembilan dimensi iaitu struktur, tanggungjawab, ganjaran, risiko, hubungan mesra, sokongan, piawaian, konflik dan identity.

Campbell, Dunnette, Lawler, dan Weick (1970) mengenal pasti 4 dimensi biasa yang digunakan dalam kajian iklim seperti autonomi, struktur, ganjaran, pertimbangan, hubungan mesra dan sokongan.

Sam dan LaFotte (1975) menguji kebolehpercayaan dan validiti instrumen dan mencadangkan enam dimensi yang sama.

Sebanyak 50 soalan dibentuk dan diuji untuk mengukur setiap dimensi. Alat ini telah dianalisis oleh Muchinsky (1976) yang telah membahagikannya kepada enam dimensi iaitu interpersonal, piawaian, pandangan terhadap pengurusan atasan, struktur, tanggungjawab dan identiti.

Menurut Schalke (1983) terdapat pelbagai dimensi yang berbeza digunakan untuk mengukur iklim organisasi.

James dan McIntyre (1996), James dan James (1989), James dan Sells (1981) mengenal pasti 4 dimensi dalam kajian yang lepas seperti tekanan dan ketidakharmonian, cabaran kerja dan autonomi, sokongan pemimpin, kerjasama dalam kumpulan dan hubungan mesra.

Lussier (2002) pula menggunakan 7 dimensi iaitu ganjaran, kemesraan, sokongan, identiti organisasi struktur, tanggungjawab, ganjaran, kemesraan, sokongan, identiti organisasi dan risiko.

Terdapat pelbagai alat untuk mengukur iklim organisasi selain “Organization Climate Questionnaire Litwin” dan Stringer (1968) iaitu “Likert’s Profile Organizational Charecteristic” (Likert, 1967) dan “Work Environmental Scale” (Moos dan Insel, 1974).

Menurut Muchinsky (1976) sumbangan yang besar kepada kajian iklim organisasi ini telah dibuat oleh Litwin dan Stringer (1968).

Di samping itu, terdapat kajian yang digunakan untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan pemboleh ubah yang lain.

Akmal Nadzim (2005) membuat kajian berkaitan hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi di kalangan kakitangan Jabatan Kemajuan Islam Malaysia (JAKIM). Dapatan kajian juga menunjukkan kesemua dimensi iklim organisasi seperti struktur, ganjaran, kemesraan, sokongan, identiti, autonomi dan oreantasi peraturan mempunyai perkaitan yang signifikan dengan komitmen kerja. Manakala struktur dan dimensi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Iszam (2007) juga membuat kajian penyelidikan berkaitan hubungan iklim organisasi, etika islam dengan komitmen pekerja di kalangan kakitangan JAKIM. Dapatan kajian menunjukkan dimensi iklim seperti struktur, identiti, autonomi, dan ganjaran organisasi mempunyai perkaitan yang signifikan. Manakala

kemesraan, orientasi dan ganjaran tidak mempunyai perkaitan yang signifikan. Selain itu, struktur dan ganjaran secara signifikan mempengaruhi komitmen kerja.

2.6 Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja.

Kajian penyelidikan terdahulu mencadangkan persepsi tentang iklim organisasi mempunyai hubungan dengan hasil individu, kumpulan dan organisasi. Ianya merangkumi prestasi kerja individu (Patterson, Warr, dan West, 2004; Brown dan Leigh, 1996; Pritchard dan Karasick, 1973) dan prestasi organisasi (Lawler, Hall dan Oldham, 1974).

Friendlander dan Greenberg (1971) mendapati hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan prestasi kerja.

Lawler et al. (1974) telah menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dapatan kajian juga menunjukkan secara keseluruhannya mempunyai hubungan signifikan yang positif dan sederhana kuat dengan prestasi kerja.

Manakala Doraisamy (1993) menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan kakitangan Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP). Dapatan kajian ini menunjukkan secara keseluruhannya mempunyai hubungan signifikan yang positif dan kuat dengan prestasi kerja.

Dzul kifli (1996) menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pegawai

perunding “National Productivity Corporation” (NPC). Dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya mempunyai hubungan signifikan yang positif dan lemah dengan prestasi kerja.

Suhaidi (1998) juga mendapati iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja melalui dimensi identiti, kerjasama dan sokongan di kalangan pegawai sokongan teknikal Jabatan Kerja Raya (JKR) Kelantan.

Prabakaran (1998) menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan guru Sek. Men. Ampang, Kuala Lumpur. Dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja.

Williams (2000) pula mendapati syarikat menunjukkan prestasi tinggi di atas purata iaitu menunjukkan nilai yang tinggi terhadap dimensi iklim berbanding di bawah purata.

Lussier (2002) juga mendapati secara keseluruhannya mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja.

Spruill (2008) membuat kajian di kalangan pekerja teknikal dan kejuruteraan di Maryland dan Virginia. Dapatan mendapati iklim organisasi mempunyai perkaitan dan korelasi yang signifikan dengan prestasi kerja.

Sebaliknya beberapa kajian yang lain mendapati iklim organisasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

Hellrical dan Slocum (1974) mendapati iklim organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja.

Gan (1985) juga melihat hubungan iklim organisasi dari segi struktur tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Victor (1998) menyatakan iklim organisasi secara keseluruhannya tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja di kalangan pegawai Bank Pertanian.

Coursesenu (2001) pula membuat kajian di kalangan anggota berpangkat rendah polis konstabel di Pasukan Gerakan Am Cheras. Dapatan kajian mendapati pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja secara statistiknya adalah tidak signifikan.

Nortipah (2004) membuat kajian di kalangan kakitangan Jabatan Kebajikan Masyarakat Pahang juga menunjukkan iklim organisasi dan dimensi iklim organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan dengan dengan prestasi kerja pada aras $p=0.05$.

2.7 Konsep Ciri Personaliti

Secara khususnya “Big Five” menggambarkan struktur bagaimana seseorang itu bagus, penting dan popular melalui pemerhatian seseorang (Norman, 1963; Tupes dan Christal 1961; Thurstone, 1934), dan menunjukkan seseorang menggambarkan orang lain dan dirinya (Goldberg, 1990) dalam bentuk idea utama. John (1990) dan Noah (1998) mendefinisikan ciri sebagai himpunan

tingkahlaku yang saling berhubungan. Ia menjelaskan sekumpulan tingkah laku yang berkecenderungan berlaku bersama-sama dan sentiasa stabil mengikut masa dan situasi.

Ciri yang pertama ialah “extraversion” iaitu bertenaga, aktif, ingin tahu, keyakinan diri, pandai bergaul, ingin bersama orang lain, banyak bercakap, suka menyatakan idea dan menginginkan sesuatu dengan yakin, optimis dan positif tentang sesuatu (Costa dan McCrae, 1992). Ini biasanya dilihat sebagai kualiti positif yang mempunyai kaitan dengan tindak balas positif yang merangsang kebahagiaan (Heller, Judge, dan Watson, 2002). Mereka ini mempunyai gaji yang tinggi, peningkatan kerjaya dan bepuashati dengan dengan kariernya (Heller et al., 2002).

Ciri yang kedua ialah “neurotisme” adalah berlawanan dengan kestabilan emosi seperti berkelakuan tidak munasabah, terlau risau tentang sesuatu, gementar, mudah hilang sabar, mudah marah, tertekan dan kebimbangan yang tinggi. Mereka ini biasanya banyak melihat peristiwa-peristiwa negatif dan melaluinya. Sifat ini menjadikan mereka tidak bahagia dalam kerjaya mereka (John dan Srivistava, 1999).

Ciri personaliti ketiga ialah “agreeableness” iaitu keselesaan dan mudah untuk menyukai, menunjuk rasa hormat dan sopan-santun, mempunyai sifat fleksibel, mempercayai, bekerjasama, semula jadi yang baik, pemaaf, toleransi dan baik hati (Barrick dan Mount, 1991).

Ciri personaliti keempat ialah “openness” keterbukaan jujur, tidak mempunyai sebarang agenda, boleh berfikir tentang sesuatu, mempunyai imiginasi, mendengar dan menerima idea, tidak berselindung dan berterus terang, sifat ingin tahu, mempunyai idea asal, berfikiran luas dan sifat sensitif yang artistik (Barrick dan Mount, 1991).

Ciri personaliti yang kelima ialah “conscientiousness” iaitu teguh dan mantap dengan pendirian idea dan kelakuan bermotivasi untuk merealisasikan objektif yang jelas dan nyata, melakukan kerja dengan berhati-hati, lengkap, teliti dan terperinci, bertanggungjawab dan pandai mengurus. Ciri personaliti ini biasanya dikaitkan dengan prestasi pendidikan dan motivasi (Barrick dan Mount, 1991).

Di samping itu, terdapat kajian yang digunakan untuk melihat hubungan iklim organisasi dengan pemboleh ubah yang lain.

Mohamad Rizal (2008) membuat kajian berkaitan ciri personaliti dan tingkahlaku menyimpang. Dapatan kajian menunjukkan ciri “agreeableness” dan ciri “conscientiousness” mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku menyimpang.

2.8 Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja

Ciri “agreeableness” merupakan ciri yang mempunyai hubungan signifikan yang tinggi berbanding ciri yang lain dalam personaliti (Tett, Jackson, dan Rothsteien, 1991).

Ioannis (2003) menunjukkan ciri “agreeableness” dan ciri “openness” terhadap pengalaman mempunyai hubungan dengan prestasi bagi pekerjaan yang melibatkan interaksi personel.

Chet, Douglas, dan Paul (2005) mendapati ciri “extraversion” menunjukkan ianya mempunyai hubungan yang kuat dalam meramal prestasi kerja dan ciri “conscientiousness” mempunyai hubungan yang lemah untuk meramal prestasi kerja.

Gerhard (2007) menyatakan ciri “agreeableness” dan ciri “conscientiousness” dan politik merupakan peramal kepada prestasi kerja. Meera (2007) pula mendapati empat ciri personaliti iaitu ciri “conscientiousness”, ciri “openness”, ciri “neurotisme” dan ciri “agreeableness” dapat menjelaskan 14% variasi “Gred Point Average” (GPA).

Paul (2009) mendapati ciri “extraversion” dan ketekunan merupakan peramal kepada prestasi pemimpin dalam bidang persekitaran latihan.

2.9 Kesimpulan

Berdasarkan kepada kajian terdahulu, sebahagian penyelidik mendapati bahawa iklim organisasi dan ciri personaliti mempengaruhi prestasi kerja dan sebahagian penyelidik yang lain mendapati ianya tidak mempengaruhi prestasi kerja. Oleh itu, dapatan ini telah mendorong kepada kajian selanjutnya berkenaan peranan iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

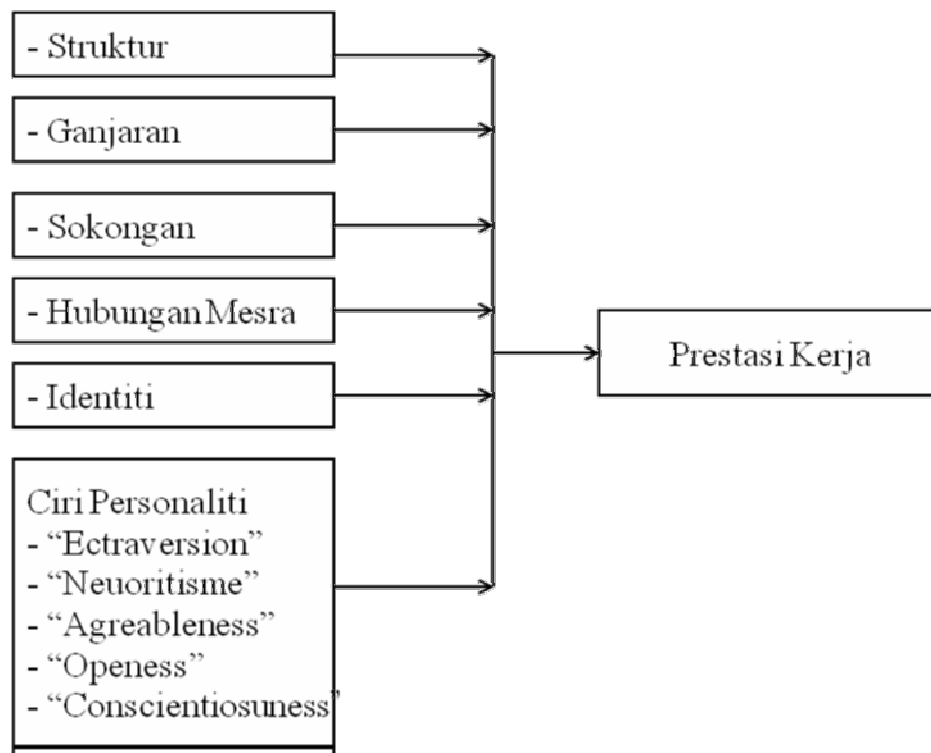
3.1 Pengenalan

Dalam bab ini menjelaskan dengan lebih terperinci bagaimana kaedah penyelidikan ini dijalankan agar mencapai objektif dan tujuan asal kajian yang dikehendaki. Selain itu, bab ini juga menghuraikan kerangka teori, reka bentuk kajian, hipotesis, tempat kajian, populasi dan sampel, instrumen kajian, ujian rintis, ujian kebolehpercayaan, kaedah analisis dan kesimpulan.

3.2 Kerangka Teori

Pemboleh ubah Tidak Bersandar

Pemboleh ubah Bersandar



Rajah 3.1
Kerangka Teori

3.3 Rekabentuk Kajian

Iklim organisasi dan ciri personaliti memainkan peranan penting terhadap prestasi kerja individu. Oleh itu, tiga aspek utama ditinjau dalam kajian lapangan ini. Rekabentuk tinjauan dipilih berbanding kajian lain seperti kajian kes berdasarkan faktor kebolehpercayaan yang tinggi, kosnya murah dan jangka masa yang singkat. Menurut Kerlinger (1973) kajian tinjauan adalah sesuai kerana skopnya yang luas dan banyak maklumat akan diperolehi dan menjadikan jumlah dan kuantiti maklumat yang diterima lebih murah dari segi kos berbanding kaedah eksperimen. Selain itu, maklumat yang diperolehi adalah tepat.

Dalam kajian ini, penyelidik memilih dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu iklim organisasi dan ciri personaliti. Lima dimensi digunakan dalam kajian ini iaitu struktur, ganjaran, hubungan mesra, sokongan dan identiti. Manakala pemboleh ubah kedua, penyelidik memilih ciri personaliti dengan lima dimensi iaitu “extraversion”, “agreeableness”, “neuroticism”, “openness” dan “conscientiousness”. Selain itu, pemboleh ubah bersandar yang digunakan dalam kajian ini adalah prestasi kerja pegawai di KPM.

Bagi memperolehi data, penyelidik menggunakan dua kaedah iaitu melalui edaran borang kajian soal selidik secara manual dan juga melalui email “QuestionPro”. Borang soal selidik ini mempunyai empat bahagian iaitu bahagian A, B, C dan D. Bahagian A borang soal selidik ini merangkumi maklumat demografi responden. Bahagian B pula digunakan untuk mengukur pemboleh ubah tidak bersandar pertama iaitu iklim organisasi dan bahagian C, digunakan untuk

mengukur pemboleh ubah tidak bersandar kedua iaitu ciri personaliti. Manakala bahagian D digunakan untuk mengukur pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja. Bagi menganalisa data yang diperolehi, penyelidik menggunakan perisian “Special Package for the Social Statistic (SPSS) for Window” versi 15.

3.4 Hipotesis

Ho1: Tidak terdapat perkaitan signifikan antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.

Ha1: Terdapat perkaitan signifikan antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.

Ho2: Tidak terdapat perkaitan signifikan antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

Ha2: Terdapat perkaitan signifikan antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

Ho3: Tidak terdapat hubungan signifikan antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.

Ha3: Terdapat hubungan signifikan antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.

Ho4: Tidak terdapat hubungan signifikan antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

Ha4: Terdapat hubungan signifikan antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja.

Ho5: Dimensi ciri personaliti dan dimensi iklim organisasi tidak mempengaruhi prestasi kerja terhadap organisasi.

Ha5: Dimensi ciri personaliti dan dimensi iklim organisasi mempengaruhi prestasi kerja terhadap organisasi.

3.5 Tempat Kajian

Kajian ini dijalankan di Kementerian Pelajaran Malaysia meliputi 8 Bahagian iaitu Bahagian Pengurusan Sekolah Berasrama Penuh dan Kluster (BPSBPK), Bahagian Pengurusan Sekolah Harian (BPSH), Bahagian Pendidikan Khas (BPK), Bahagian Pendidikan Islam (BPI), Bahagian Pendidikan Guru (BPG), Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan (BPPDP), Bahagian Buku Teks (BBT), Institut Aminuddin Baki (IAB) dan 4 JPN iaitu Jabatan Pelajaran Negeri Selangor (JPNS), Jabatan Pelajaran Negeri Johor (JPNJ), Jabatan Pelajaran Wilayah Persekutuan Kuala Lumpur (JPWKL) dan Jabatan Pelajaran Wilayah Persekutuan Putrajaya (JPWP). Tujuan pemilihan lokasi adalah dengan harapan memudahkan penyelidik mendapat kerjasama sepenuhnya dalam masa yang singkat. Selain itu, penyelidik juga merupakan pegawai di bawah agensi Kementerian Pelajaran Malaysia.

3.6 Populasi dan Sampel Kajian

Menurut Bahagian Sumber Manusia, Kementerian Pelajaran Malaysia sehingga 31 Ogos 2009, jumlah kakitangan Kementerian Pelajaran Malaysia adalah seramai 537,221 kakitangan seluruh negara mengikut pelbagai skim perkhidmatan. Kementerian Pelajaran Malaysia meliputi 31 bahagian dengan 2 buah badan berkanun dan 14 jabatan pelajaran negeri. Populasi kajian adalah Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Siswazah (PPPS) dan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Lepas Diploma (PPLD) yang bertugas di 8 Bahagian KPM dan 4 JPN iaitu seramai 1205 orang dari pelbagai peringkat jawatan dan skim perkhidmatan pendidikan. Pensampelan rawak berstrata digunakan melibatkan bahagian operasi pendidikan, bahagian pembangunan profesionalisme keguruan dan dasar pembangunan pendidikan.

Menurut Sekaran (2005), kaedah “Stratified Random Sampling” adalah lebih tepat berbanding “Simple Random Sampling” kerana setiap segmen yang penting daripada populasi lebih diwakili serta maklumat yang bernilai dan berbeza dapat diperolehi daripada setiap kumpulan. Pemilihan sampel adalah sesuai kerana ia berada dalam lingkungan iklim organisasi dan memahami tugas dan masalah jabatan semasa bekerja.

Menurut Krejcie dan Morgan (1970), jika populasi dalam lingkungan 1200 maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 291 responden. Menurut Gay (1992) bilangan sampel sebanyak 10% hingga 20% daripada populasi adalah memadai. Begitu juga dengan pendapat Schumacher dan McMillan (1993) yang mengatakan

bahawa kajian tinjauan, bilangan subjek yang sesuai adalah lebih kurang 100 responden. Dalam kajian ini, penyelidik memperoleh 244 yang boleh digunakan daripada 261 soal selidik, iaitu 20.3% daripada populasi, dan ia adalah memadai mengikut kedua-dua pendapat tersebut.

Jadual 3.1

Bilangan PPPS dan PPPLD di Bahagian KPM dan JPN

Bahagian KPM		JPN		Jumlah
PPPS	PPLD	PPPS	PPLD	
667	30	328	180	1205

Bagi kajian ini penyelidik telah mendapat bilangan senarai nama PPPS dan PPPLD daripada Bahagian Sumber Manusia yang disusun berdasarkan kumpulan perjawatan. Pemilihan sampel menggunakan “systematic random sampling” melalui setiap pemilihan nombor mengikut nombor ganjil dalam populasi bermula dengan nombor genap dan ganjil. Dengan kaedah ini sampel yang diperolehi lebih mewakili populasi dan memastikannya ia boleh digeneralisasikan.

3.7 Instrumen Kajian

Dalam menjalankan kajian ini penyelidik telah menggunakan instrumen dan alat ukur dalam bentuk soal selidik yang terdiri daripada empat bahagian iaitu; Bahagian A: soal selidik maklumat diri dan pekerjaan, bahagian B: soal selidik

iklim organisasi, bahagian C: soal selidik ciri personaliti, dan bahagian D: soal selidik prestasi kerja.

3.7.1 Bahagian A: Demografi Responden

Bahagian soal selidik ini digunakan untuk mengumpul maklumat sebenar latar belakang subjek kajian meliputi jantina, umur, bangsa, kumpulan perkhidmatan, tempoh perkhidmatan, tahap pendidikan dan jabatan atau bahagian KPM. Tujuh item ini diperlukan untuk penyelidik memahami data-data yang diperolehi daripada kajian nanti.

3.7.2 Bahagian B: Iklim Organisasi

Bahagian soal selidik ini pula bertujuan untuk mengumpul data mengenai persepsi pekerja terhadap iklim organisasi di tempat kerja mereka di KPM. Menurut pengkaji yang lepas seperti Schneider (1972, 1973), Sneider dan Barlett (1968) Schneider dan Halk (1972) dan Abd Aziz (2000) mendapati adalah sesuai menggunakan ukuran iklim organisasi secara persepsi dengan menjawab soal selidik iklim organisasi di beberapa institusi dan organisasi.

Bagi tujuan ini, penyelidik memilih untuk menggunakan instrumen yang telah dibangunkan oleh Litwin dan Stringer (1968) iaitu “Organizational Climate Questionnaire” yang diterjemahkan oleh Institut Terjemahan Negara Malaysia (ITNM, 2009).

Soal selidik ini mengandungi 28 item pernyataan untuk mengukur lima dimensi iklim organisasi. Setiap responden dikehendaki memberikan darjah persetujuan kepada setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Jadual di bawah menunjukkan dimensi bagi iklim organisasi, jenis item dan jumlahnya.

Jadual 3.2
Dimensi Iklim Organisasi dan Nombor Item

Dimensi	No Item Positif	No Item Negatif	Jumlah
1. Struktur	1,3,4	2,5,6,7,8	8
2. Ganjaran	16,17,18	19,20,21	6
3. Hubungan Mesra	22,23,26	24,25	5
4. Sokongan	28,30,31	27,29	5
5. Identiti	38,39	40,41	4
Iklim Keseluruhan	14 item	14 item	28

3.7.3 Bahagian C: Ciri Personaliti

Instrumen yang digunakan dalam bahagian ini ialah “Big Five Inventory Scale” (BFI) iaitu ciri personaliti yang dibentuk oleh John and Srivistava (1999) yang juga diterjemahkan oleh ITNM (2009). Instrumen ini mengandungi 44 item.

Jadual 3.3
Dimensi Ciri Personaliti dan Nombor Item

Dimensi	No Item Positif	No Item Negatif	Jumlah
1. “Extraversion”	1,11,16,26,36	6,21,31	8
2. “Neurotisme”	4,14,19,29,39	9,24,34	8
3. “Agreeableness”	7,17,22,32,42	2,12,27,37	9
4. “Openness”	5,10,15,20,25, 30,40,44	35,41	10
5. “Conscientiousness”	3,13,28,33,38	8,18,23,43	9
Personaliti Keseluruhan	29 item	16 item	44

3.7.4 Bahagian D : Prestasi Kerja

Prestasi kerja melalui dua dimensi kualiti dan produktiviti akan diukur menggunakan penilaian sendiri dengan menggunakan 4 item. Dua item yang pertama mengukur kualiti dan produktiviti kerja seseorang individu terhadap kerjanya, manakala dua item yang lain menilai kualiti dan produktiviti kerja berbanding rakan sejawat yang melakukan kerja yang sama.

Bahagian soal selidik dalam bahagian ini dibangunkan oleh Yusoff (2000) dengan menggunakan 4 item dengan 7 skala Likert iaitu; 1-sangat rendah,

2-rendah, 3-agak rendah, 4-sederhana, 5-agak tinggi, 6-tinggi dan 7-sangat tinggi dan diterjemahkan oleh ITNM (2009).

Jadual 3.4:
Prestasi Kerja dan Nombor Item

Prestasi Kerja	No Item Positif	Jumlah
Prestasi Kerja	1,2,3,4	4
Prestasi Keseluruhan		4

3.7.5 Kaedah Pemarkahan

i. Soal Selidik Iklim Organisasi

Soal selidik iklim organisasi mengandungi 28 item yang terdiri dari 14 item positif dan 14 item negatif. Skala Likert 5 digunakan dan sistem pemarkahan disusun mengikut item-item dalam dimensi yang tertentu. Data yang diperolehi seterusnya dikodkan semula dengan mengubah markah bagi item-item negatif seperti dalam jadual di bawah.

Jadual 3.5:
Sistem Pemarkahan Soal Selidik Iklim Organisasi

Kenyataan	Markah Item	
	Item Positif	Item Negatif
1. Sangat Setuju	5	1
2. Setuju	4	2
3. Antara Setuju dan Tidak	3	3
4. Tidak Setuju	2	4
5. Setuju	1	5

ii. Soal Selidik Ciri Personaliti

Soal selidik iklim organisasi mengandungi 44 item yang terdiri dari 29 item positif dan 16 item negatif. Skala Likert 5 digunakan dan sistem pemarkahan disusun mengikut item-item dalam dimensi yang tertentu. Data yang diperolehi seterusnya dikodkan semula dengan mengubah markah bagi item-item negatif seperti dalam jadual di bawah.

Jadual 3.6:
Sistem Pemarkahan Soal Selidik Ciri Personaliti

Kenyataan	Markah Item	
	Item Positif	Item Negatif
1. Sangat Setuju	5	1
2. Setuju	4	2
3. Antara Setuju dan Tidak	3	3
4. Tidak Setuju	2	4
5. Setuju	1	5

iii. Soal Selidik Prestasi Kerja

Soal selidik prestasi kerja mengandungi 4 item positif. Skala Likert 7 digunakan dan sistem pemarkahannya seperti jadual di bawah.

Jadual 3.7:
Sistem Pemarkahan Soal Selidik Prestasi Kerja

Kenyataan	Markah Item
	Item Positif
1. Sangat Rendah	1
2. Rendah	2
3. Agak Rendah	3
4. Sederhana	4
5. Agak Tinggi	5
6. Tinggi	6
7. Sangat Tinggi	7

3.8 Kebolehpercayaan dan Kesahihan Alat Kajian

3.8.1 Soal Selidik Iklim Organisasi

Pada asalnya instrumen ini yang dibangunkan oleh Liwin dan Stringer (1968) mengandungi sembilan dimensi dengan 50 item termasuklah struktur, tanggungjawab, ganjaran, hubungan mesra, sokongan, piawai dan identiti. Walaupun begitu terdapat beberapa perubahan yang berlaku daripada kajian-kajian yang berikutnya.

Bagi kajian ini, penyelidik menggunakan dimensi-dimensi yang telah dibuktikan tinggi dan sederhana oleh penyelidik terdahulu. Berdasarkan ujian kepercayaan oleh Muchinsky (1979), penyelidik mengambil lima dimensi yang mempunyai nilai kepercayaan yang tinggi iaitu struktur (0.77), ganjaran (0.81), hubungan mesra (0.81), sokongan (0.77) dan identiti (0.81).

3.8.2 Soal Selidik Ciri Personaliti

Terdapat tiga instrumen versi pendek untuk mengukur ciri personaliti iaitu; BFI, NEO-FFI dan TDA. Penyelidik memilih BFI versi pendek yang dibentuk oleh John dan Srivasta (1999) yang mengandungi lima dimensi utama; “extraversion”, “neurotism”, “agreeableness”, “openness” dan “conscientiousness”. BFI ini telah digunakan oleh penyelidik-penyelidik terdahulu seperti Donahue dan Kentle (1991), Benet-Martinez dan John (1998), Sanders (2007), Rammstedt dan John (2007), dan John, Naumann dan Soto (2008). Versi pendek BFI boleh diperolehi melalui laman web: *www.outofservice.com/bigfive*.

Dalam kajian ini, penyelidik menggunakan kelima-lima dimensi yang telah dibuktikan yang mempunyai ketekalan dan kebolehpercayaan yang tinggi oleh Rammstedt dan John (2007), dan John, Naumann dan Soto (2008) iaitu “extraversion” (0.86), “neurotisme” (0.87), “agreeableness” (0.79), “openness” (0.83) dan “conscientiousness” (0.82).

3.8.3 Soal selidik Prestasi Kerja

Menurut Porter dan Lawler (1968), terdapat beberapa jenis prestasi kerja yang diukur. Pertama, ukuran prestasi berdasarkan kadar “output”, jumlah jualan dalam masa tertentu, kadar pengeluaran oleh sekumpulan pekerja dan sebagainya. Kedua, ukuran prestasi melibatkan individu lain yang melihat seseorang pekerja menunjukkan prestasi yang cemerlang dan ketiga adalah ukuran prestasi yang dilakukan oleh diri sendiri iaitu “self-appraisal” dan “self-ratings”. Penggunaan teknik “self-appraisal” dan “self-rating” adalah lebih baik untuk menggalakkan peranan pekerja supaya lebih aktif dalam menetapkan objektif mereka. Oleh itu, prestasi kerja mengukur tahap pencapaian perniagaan, objektif sosial dan tanggungjawab sosial mengikut perspektif pihak yang menghakiminya (Hersey dan Blanchard, 1993).

Oleh itu, bersesuaian dengan kajian ini, penyelidik memilih instrumen penilaian sendiri mengenai prestasi kerja yang telah digunakan oleh beberapa orang penyelidik terdahulu seperti Stevens, Beyer, dan Trice (1978), Al-Gattan (1983) dan Yusof (1998) bahawa ketekalan dan kebolehpercayaan dalaman bagi skala ini ialah 0.80.

3.9 Kaedah Pengumpulan Data

Kaedah pengumpulan data melalui pengedaran soal selidik yang dilakukan sendiri oleh penyelidik. Pengedaran borang soal selidik kepada responden bermula secara berperingkat dalam tempoh tiga minggu. Untuk menjamin kualiti jawapan yang

diterima, segala arahan dan panduan dinyatakan dengan jelas pada setiap halaman depan skrip soalan. Sebanyak 550 borang soal selidik diedar secara manual dan 1000 soalan selidik diedar dengan menggunakan email “QuestionPro”. Borang soal selidik yang dikembalikan adalah sebanyak 261 iaitu 211 daripada edaran secara manual dan 50 edaran melalui email. Manakala sebanyak 17 borang soal selidik, tidak boleh digunakan. Menurut Schumacher dan McMillan (1993) yang menyatakan bahawa bagi tujuan tinjauan, bilangan subjek yang sesuai adalah lebih kurang 100 responden.

3.10 Ujian Rintis

Ujian rintis bertujuan untuk memastikan kefahaman responden terhadap soalan-soalan yang dikemukakan menggunakan kaedah pekali “Alpha Cronbach” ujian kebolehpercayaan. Kajian rintis digunakan bagi meningkatkan kesahan dan konsisten dalam instrumen kajian. Responden yang diambil dalam ujian rintis adalah responden sebenar dalam kajian bagi menentukan bahawa soalan yang dikemukakan dapat dijawab dengan baik oleh responden asal.

3.11 Ujian Kebolehpercayaan

Kebolehpercayaan sesuatu data dapat diperolehi apabila sesuatu ujian digunakan berulang kali dan menghasilkan keputusan yang sama. Ujian kebolehpercayaan dilakukan untuk menguji ketekalan dan kestabilan pengukuran yang digunakan. “Alpha Cronbach” menunjukkan bagaimana item-item yang digunakan sebagai satu set pengukuran adalah berkait rapat secara positif. Semakin hampir “Alpha Cronbach” kepada angka 1, maka semakin tinggi ketekalannya. Interpretasi nilai

dan kekuatan berdasarkan “Rule of thumbs” dan skala Hair, Money dan Samuel (2007) bagi nilai “Alpha Cronbach” dijadikan panduan, bagi menunjukkan kekuatan sesuatu pengukuran adalah seperti yang ditunjukkan dalam jadual 3.8 di bawah.

Jadual 3.8:
Alpha Cronbach dan Kekuatan Perkaitan

Alpha	Kekuatan Perkaitan
1. < 0.6	Lemah
2. $0.6 \text{ to } < 0.7$	Sederhana
3. $0.7 \text{ to } < 0.8$	Baik
4. $0.7 \text{ to } < 0.9$	Sangat Baik
5. 0.9	Cemerlang

Sumber: Hair et al. (2007)

Kebolehpercayaan sesuatu data berlaku apabila sesuatu ujian untuk mengukur perkara yang sama dilakukan berulang kali dan menghasilkan keputusan yang sama pada setiap kali ujian (Salkind, 2006). Jika pengukuran kali kedua dan seterusnya dilakukan memperoleh nilai yang sama, ini bermakna kajian tersebut dikatakan mempunyai kebolehpercayaan yang tinggi (Chua , 2009).

Menurut Nunally (1978) nilai 0.6 boleh diterima dalam menjalankan kajian tersebut. Manakala menurut Sekaran (2003) kebolehpercayaan yang kurang daripada 0.61 adalah lemah, 0.61 hingga 0.79 adalah boleh diterima dan nilai antara 0.8 adalah tinggi. Keputusan ujian kebolehpercayaan bagi ujian rintis dan sebenar ditunjukkan dalam jadual di bawah.

Jadual 3.9:
Ujian Alpha Cronbach Iklim Dimensi Organisasi

Pemboleh ubah	Ujian Rintis	Ujian Sebenar	Item
1. Struktur	0.717	0.771	8
2. Ganjaran	0.694	0.612	6
3. Hubungan Mesra	0.798	0.796	5
4. Sokongan	0.456	0.647	5
5. Identiti	0.683	0.710	4
Iklim Keseluruhan			41

Jadual 3.10:
Ujian Alpha Cronbach Dimensi Ciri Personaliti

Pemboleh ubah	Ujian Rintis	Ujian Sebenar	Item
1. “Extraversion”	0.753	0.716	8
2. “Neurotisme”	0.726	0.771	8
3. “Agreeableness”	0.745	0.714	9
4. “Openness”	0.664	0.664	10
5. “Conscientiousness”	0.724	0.769	9
Personaliti Keseluruhan			44

Jadual 3.11:
Ujian Alpha Cronbach Prestasi Kerja

Pembolehubah	Ujian Rintis	Ujian Sebenar	Item
Prestasi Kerja	0.743	0.922	4

3.12 Ujian Normaliti

Ujian normaliti adalah merupakan langkah awal untuk menjalankan ujian statistik inferensi. Ianya digunakan untuk memastikan data yang dipungut adalah mempunyai taburan normal atau dekat dengan normal. Terdapat pelbagai cara untuk membuat andaian mengenai taburan normaliti bagi data yang telah dipungut seperti “histogram”, “stem and leaf plot”, “box plot”, “normal probability plot” dan “detrended normal plot” (Coakes, Steed, dan Dzidic, 2006).

Menurut Hair Anderson, Tatham dan Black (1998), ujian “Skewness” dan “Kurtosis” boleh digunakan untuk membuktikan bahawa data yang diperolehi adalah normal. Jika nilai “Zskewness” dan “Zkurtosis” lebih besar daripada ± 2.58 adalah tidak mempunyai taburan normal pada tahap signifikan 0.01. Akan tetapi, jika nilai “Zskewness” dan “Zkurtosis” ± 1.96 , ia adalah taburan normal pada tahap signifikan 0.05.

Manakala menurut Hair, Barry, Arthur, dan Philip (2003) dalam ujian “Skewness” dan “Kurtosis” menyatakan taburan normal mempunyai nilai yang bersamaan dengan kosong. Namun taburan yang nilai “Skewness” kurang daripada +1 atau lebih besar daripada -1; $(-1 < \text{skewness} < +1)$, dan nilai “Kurtosis”

kurang daripada +3 atau lebih besar daripada -3; $(-3 < \text{skewness} < +3)$ boleh dianggap normal. Ujian “Skewness” dan “Kurtois” dijalankan ke atas semua dimensi iklim organisasi, dimensi ciri personaliti dan prestasi kerja. Keputusan ujian tersebut menepati ciri-ciri taburan normal menurut kedua-dua pendapat Hair et al. (1998, 2003) seperti jadual di bawah.

Jadual 3.12:
Ujian Normaliti Dimensi Iklim Organisasi

	Struktur	Ganjaran	Hubungan Mesra	Sokongan	Ganjaran
1. Mean	3.3945	3.1257	3.7426	3.5426	3.5738
2. Median	3.3750	3.1667	3.8000	3.6000	3.5000
3. Mode	3.25	3.00	4.00	3.60	3.50
4. S. Piawai	.61802	.56263	.63426	.55747	.60407
5. Skewness	-.041	-.527	-.127	-.315	.033
6. Kurtois	-.197	.702	-.480	.637	-.168

Jadual 3.13:
Ujian Normaliti Dimensi Ciri Personaliti

	Extra	Neuro	Agree	Openess	Conscien
1. Mean	3.4186	2.5062	3.9581	3.4660	3.7383
2. Median	3.3750	2.5000	4.0000	3.4500	3.7778
3. Mode	3.38	2.63	4.00	3.50	3.78
4. S. Piawai	.48879	.54448	.45200	.33301	.46715
5. Skewness	.736	-.189	-.050	.401	.251
6. Kurtois	.923	.180	.498	.747	-.339

Jadual 3.14:
Ujian Normaliti Prestasi Kerja

	Prestasi Kerja
1. Mean	5.2623
2. Median	5.2500
3. Mode	5.00
4. S. Piawai	.83939
5. Skewness	-.248
6. Kurtosis	.035

Menurut Coakes et al. (2006) histogram dan Normal Q-Q Plot juga boleh digunakan untuk membuktikan taburan data adalah normal di mana histogram digunakan sebagai bukti menunjukkan bahawa bentuk taburan adalah normal. Jika sampel mempunyai taburan normal, semua kes akan terletak dekat dengan garisan lurus (Coakes et al, 2006).

3.13 Ujian Lineariti

Selain ujian normaliti, ujian lineariti juga sama penting bagi ujian statistik inferensi. Tanggapan mengenai lineariti perlu dilakukan terhadap setiap tahap atau kumpulan pemboleh ubah tidak bersandar secara berasingan. Tanggapan mengenai lineariti boleh berlaku apabila kelompok skor berada di sekitar garisan regrasi, ini untuk memastikan tanggapan mengenai “homoscedasticity” tidak dilanggar (Coakes et al., 2006).

Berdasarkan “scatter plot” sebagaimana di lampiran D, ia menunjukkan bahawa data berada di sekitar garisan regresi dan ia merupakan data yang linear.

3.14 Kaedah Analisis Data

Data yang diperolehi dari kajian ini menggunakan perisian “Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows” versi 15.0. Dua bentuk analisis yang digunakan untuk kajian ini ialah analisis deskriptif dan analisis inferensi.

Data statistik deskriptif melibatkan skala nominal seperti peratus dan kekerapan. Ianya digunakan untuk mengenalpasti sifat sesuatu sampel dan menghuraikan data daripada ciri-ciri pemboleh ubah tidak bersandar. Statistik deskriptif ini menggunakan petunjuk seperti min, median dan mod untuk mengukur sukatan memusat dan sela, varians dan sisihan piawai untuk mengukur serakan data.

Analisis deskriptif juga digunakan bagi memenuhi objektif kajian iaitu untuk mengenal pasti tahap persepsi pegawai dan kakitangan KPM terhadap dimensi ciri personaliti dan iklim organisasi. Dalam menentukan tahap-tahap ini penyelidik menggunakan min sebagai titik tengah yang memisahkan antara tahap tinggi dan tahap rendah. Ini sesuai dengan apa yang disebutkan oleh Healey (2005) yang menyatakan bahawa min adalah pengukuran deskriptif yang baik bagi menentukan pemusatan markah yang berfungsi sebagai tuas yang mengimbangi markah dengan tepat.

Kaedah penyelidikan secara kuantitatif memerlukan penyelidik menjelaskan bagaimana sesuatu pemboleh ubah memberi kesan kepada pemboleh ubah yang lain (Creswell, 2005). Penyelidikan korelasi adalah merupakan kajian di antara

dua atau lebih pemboleh ubah (Cooper dan Schindler, 2003). Penyelidikan secara korelasi dipilih kerana ianya sesuai untuk mengenal pasti jenis keserasian, menjelaskan hubungan yang kompleks antara faktor-faktor yang dapat menjelaskan hasil dan meramal hasil daripada faktor peramal (Creswell, 2005).

Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur perkaitan linear antara dua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu skala interval dan skala nisbah untuk menunjukkan signifikan, arah (positif atau negatif) dan kekuatan. Dalam kajian ini korelasi adalah antara iklim organisasi dan ciri personaliti dengan prestasi kerja.

Kekuatan perkaitan di antara pemboleh ubah yang dibangunkan Davis (1971) berdasarkan jadual 3.15.

Jadual 3.15:
Nilai Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Kekuatan Hubungan
1. ± 0.70 or higher	Sangat Kuat
2. ± 0.50 to ± 0.69	Kuat
3. ± 0.30 to ± 0.49	Sederhana Kuat
4. ± 0.1 to ± 0.29	Lemah
5. ± 0.01 to ± 0.09	Sangat Lemah

Regrasi mudah adalah hubungan linear antara satu pemboleh ubah tidak bersandar yang dikenali sebagai faktor peramal terhadap pemboleh ubah bersandar yang dikenali sebagai kriteria. Dua pemboleh ubah tidak bersandar ini merupakan skala interval dan skala nisbah yang memberikan hubungan signifikan dalam bentuk peratus.

3.15 Limitasi Kajian

Penumpuan sepenuh kajian ini adalah melibatkan 8 bahagian di Kementerian Pelajaran Malaysia dan 4 buah jabatan pelajaran negeri. Dengan sampel yang diperolehi ini, ianya adalah tidak ideal mengikut bahagian dan jabatan. Oleh itu, ketepatan analisis sedikit sebanyak terjejas akibat kekurangan sampel yang diperolehi. Selain itu, data yang diperolehi tidak mewakili Sabah, Sarawak dan bahagian utara Semenanjung Malaysia. Walaupun begitu, dapatan kajian nanti dapat digeneralisasikan untuk organisasi pendidikan di bawah KPM.

Selain itu juga, tipikal iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja organisasi pendidikan adalah berbeza dengan organisasi lain seperti keselamatan, kesihatan dan kewangan. Oleh itu, generalisasi untuk selain organisasi pendidikan tidak dapat dilakukan. Di samping itu, ciri reka bentuk kajian ini yang mengkhusus kepada iklim organisasi dan ciri personaliti dengan prestasi berkait rapat dengan latarbelakang responden, status semasa, keadaan sekeliling mengenai individu, kumpulan, masyarakat setempat dan institusi yang dikaji sahaja. Walaupun begitu kajian ini boleh dijadikan sebagai rujukan kepada organisasi selain pendidikan dalam mengenal pasti dan membuat perancangan

komprehensif dalam mewujudkan iklim organisasi dan ciri personaliti untuk meningkatkan prestasi kerja individu.

3.16 Kesimpulan

Bab ini secara keseluruhannya telah membincangkan kerangka teori, reka bentuk kajian, instrumen yang digunakan, tempat kajian, populasi dan sampel, kaedah pengutipan dan analisis data melalui maklumat yang diperolehi di dalam borang soal selidik yang diedarkan kepada responden. Sampel kajian yang digunakan adalah bersesuaian untuk melihat perkaitan dan hubungan antara iklim organisasi dan ciri personaliti dengan prestasi kerja berdasarkan maklumat-maklumat yang dikumpul. Hasil dapatan data dianalisis dalam bab yang seterusnya menggunakan kaedah yang bersesuaian dengan persoalan kajian dan hipotesis kajian.

BAB 4

ANALISIS DATA

4.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan analisis dan dapatan kajian daripada data-data yang dikumpul. Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensi digunakan dalam bab ini. Analisis Deskriptif digunakan untuk memahami ciri-ciri responden yang diterangkan dalam bentuk jadual. Dalam pengujian inferensi pula melibatkan pengujian statistik bagi menentukan signifikan atau tidak sesuatu hipotesis yang dibentuk bagi membolehkan keputusan diperolehi. Pengujian signifikan statistik ini amat berkait rapat dengan objektif kajian, persoalan dan hipotesis kajian, instrumen kajian dan soal selidik yang diedarkan.

4.2 Analisis Deskriptif Demografi Responden

Analisis deskriptif digunakan bagi menghuraikan taburan demografi responden dari segi jantina, umur, klasifikasi perkhidmatan, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Jadual di bawah menunjukkan kategori bagi setiap taburan demografi yang diperolehi daripada 244 soal selidik yang boleh digunakan.

4.2.1 Jantina

Jadual 4.1 menunjukkan taburan demografi responden daripada segi jantina. Daripada 244 responden, jumlah lelaki adalah seramai 115 orang (47.1%) dan perempuan seramai 129 orang (52.9%). Taburan ini menunjukkan bahawa pegawai lelaki dan perempuan hampir sama banyak dalam bidang pengurusan pentadbiran di Bahagian KPM dan JPN.

Jadual 4.1:
Taburan Responden Mengikut Jantina

Jantina	Kekerapan	Peratus
1. Lelaki	115	47.1
2. Perempuan	129	52.9
Jumlah	244	100

4.2.2 Umur

Manakala dari segi umur, Jadual 4.2 menunjukkan taburan umur mengikut empat peringkat. Daripada analisis data yang diperolehi seramai 63 (25.8%) responden dari kalangan di bawah umur 30 tahun, 79 (32.4%) responden dari kalangan umur antara 31-40 tahun, 78 (32.0%) responden dari kalangan umur antara 41-50 tahun dan seramai 24 (9.8%) responden dari peringkat umur melebihi 50 tahun.

Jadual 4.2:
Taburan Responden Mengikut Umur

Umur	Kekerapan	Peratus
1. <30	63	25.8
2. 31-40	79	32.4
3. 41-50	78	32.0
4. > 50	24	9.8
Jumlah	244	100

4.2.3 Klasifikasi Gred Perkhidmatan

Jadual 4.3 menunjukkan taburan responden mengikut gred perkhidmatan iaitu seramai 27 (11.1%) responden dari kalangan pengurusan P&P 1 (48-54), 167 (68.4%) responden dari kalangan P&P 2 (41-44) dan 50 (20.5%) responden dari kalangan S1 (29-36). Kekerapan yang paling tinggi adalah dari kalangan P&P 2 (41-44) dan ini adalah bersesuaian dengan taburan umur responden dari peringkat umur 31-50 tahun.

Jadual 4.3:
Taburan Responden Mengikut Gred Perkhidmatan

Gred Perkhidmatan	Kekerapan	Peratus
1. P & P 1 (48-54)	27	11.1
2. P & P 2 (41-44)	167	68.4
3. S1(29-36)	50	20.5
Jumlah	244	100

4.2.4 Tahap Pendidikan

Jadual 4.4 menunjukkan taburan responden mengikut tahap pendidikan. Seramai 12 (4.9%) responden berkelulusan Phd, 62 (25.4%) responden berkelulusan Sarjana, 125 (51.2%) responden berkelulusan Sarjana Muda, 30 (12.3%) responden berkelulusan Diploma dan seramai 15 (6.1%) responden berkelulusan Sijil. Data ini menunjukkan pengurusan pentadbiran yang memiliki Ijazah Sarjana dan Phd sudah mulai meningkat dalam pengurusan pentadbiran pendidikan di Malaysia.

Jadual 4.4:
Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan

Tahap Pendidikan	Kekerapan	Peratus
1. Phd	12	4.9
2. Sarjana	62	25.4
3. Sarjana Muda	125	51.2
4. Diploma	30	12.3
5. Sijil	15	6.1
Jumlah	244	100

4.2.5 Tempoh Perkhidmatan

Jadual 4.5 menunjukkan taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan. Seramai 65 (26.6%) responden telah berkhidmat antara 1-5 tahun, seramai 45(18.4%) responden pula telah berkhidmat antara 6-10 tahun, 41(16.8%) responden telah berkhidmat antara 11-15 tahun, 43(17.6%) responden telah berkhidmat antara 16-20 tahun dan seramai 50 (20.5%) responden telah berkhidmat antara 21-35 tahun.

Jadual 4.5:
Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	Kekerapan	Peratus
1. 1-5 tahun	65	26.6
2. 6-10 tahun	45	18.4
3. 11-15 tahun	41	16.8
4. 16-20 tahun	43	17.6
5. 21-35 tahun	50	20.5
Jumlah	244	100

4.3 Analisis Deskriptif Pemboleh ubah

Selaras dengan objektif dan persoalan kajian, persepsi pegawai KPM terhadap prestasi kerja, iklim organisasi dan setiap dimensinya (struktur, ganjaran, kemesraan, sokongan, identiti), ciri personaliti dan setiap dimensinya (“extraversion”, “neuroitisme”, “openness”, “agreeableness” dan “conscientiousness”) dibincangkan dengan lebih lanjut dalam bab ini.

Prestasi kerja yang merupakan pemboleh ubah bersandar bagi kajian ini mencatatkan min 5.26. Ini menunjukkan tahap persepsi yang sederhana tinggi antara 5-6 bagi instrumen yang diukur melalui skala Likert 1-7.

Iklim organisasi yang merupakan pemboleh ubah tidak bersandar bagi kajian ini mencatatkan min 3.47. Ini menunjukkan tahap persepsi yang sederhana tinggi antara 3-4 bagi instrumen yang diukur melalui skala Likert 1-5.

Ciri personaliti yang merupakan pemboleh ubah tidak bersandar bagi kajian ini mencatatkan min 3.41. Ini menunjukkan tahap persepsi yang sederhana tinggi antara 3-4 bagi instrumen yang diukur melalui skala Likert 1-5.

4.4 Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi Kerja

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang perbezaan tahap setiap pemboleh ubah yang diuji, kesemua pemboleh ubah diklasifikasikan mengikut tahap tinggi dan rendah yang menggunakan min sebagai titik tengah yang memisahkan kedua-dua tahap tersebut seperti yang dicadangkan oleh Healey (2005).

Jadual 4.6. menunjukkan tahap persepsi pemboleh ubah bersandar iaitu persepsi pegawai terhadap prestasi kerja. Seramai 135 (55.3%) responden mempunyai prestasi rendah berbanding 109 (44.7%) responden mempunyai prestasi yang tinggi.

Jadual 4.6:
Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 5.26	≥5.26	
Prestasi Kerja	135(55.3%)	109(44.7%)	244

Jadual 4.7 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi prestasi kerja. Purata keseluruhan ialah 5.26 dan sisihan piawai adalah 0.83. Ini bermakna prestasi kerja adalah antara purata 4.43 dan 6.09 iaitu antara skala 4 (sederhana) dan 6 (tinggi). Item D1 mempunyai purata yang tinggi dan item D3 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.7:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Prestasi Kerja

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
D1	Kualiti kerja anda.	5.33	0.94
D2	Produktiviti kerja anda	5.30	0.95
D3	Bagaimana anda menilai prestasi rakan Sekerja berbanding prestasi anda yang melakukan kerja yang sama.	5.16	0.94
D4	Bagaimana anda menilai prestasi anda berbanding prestasi rakan sekerja yang melakukan kerja yang sama.	5.24	0.88
Keseluruhan Prestasi Kerja		5.26	0.83

4.5 Analisis Persepsi Responden Terhadap Tahap Iklim Organisasi

Pembahagian tahap persepsi responden kajian terhadap iklim organisasi, berdasarkan analisis purata dan sisihan piawai bagi setiap dimensi iklim organisasi. Setiap dimensi iklim organisasi mempunyai bilangan item yang berbeza menikut jadual 3.2 di halaman 32.

Bagi mencapai objektif yang kedua, analisis deskriptif digunakan untuk menentukan jenis persepsi iklim organisasi responden. Berdasarkan purata yang diperolehi bagi setiap iklim organisasi, purata yang tertinggi merupakan tahap persepsi iklim organisasi yang paling diakui oleh responden, manakala purata yang terendah merupakan tahap persepsi paling rendah diakui oleh responden.

Jadual 4.8 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu iklim organisasi. Seramai 121 (49.6%) responden mendapati iklim organisasi adalah rendah berbanding 123 (50.4%) responden mendapati iklim organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.8:
Persepsi Responden Terhadap Tahap Iklim Organisasi

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.47	≥3.47	
Iklim Organisasi	121(49.6%)	123(50.4%)	261

Iklim organisasi berdasarkan kepada lima dimensinya mencatatkan persepsi yang sederhana tinggi. Jadual 4.9 menunjukkan purata iklim secara keseluruhan ialah 3.47 dan sisishan piawai 0.47. Ini menunjukkan purata adalah antara 3 dan 3.94 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan 4 (setuju). Purata dimensi iklim organisasi seperti struktur ialah 3.39, ganjaran 3.12, hubungan mesra 3.74, sokongan 3.54 dan identiti ialah 3.57.

Jadual 4.9:***Persepsi Responden Terhadap Tahap Dimensi Iklim Organisasi***

	Purata	Sisihan Piawai	Jumlah Item
1. Struktur	3.39	0.61	8
2. Ganjaran	3.12	0.56	6
3. Hubungan Mesra	3.74	0.63	5
4. Sokongan	3.54	0.55	5
5. Identiti	3.57	0.60	4
Iklim Keseluruhan	3.47	0.47	28

Jadual 4.10 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu struktur organisasi. Seramai 135 (55.3%) responden mendapati struktur organisasi adalah rendah berbanding 109 (44.7%) responden mendapati struktur organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.10:***Persepsi Responden Terhadap Tahap Struktur Organisasi***

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.39	≥3.39	
Struktur	135(55.3%)	109(44.7%)	244

Jadual 4.11 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi dimensi struktur. Purata keseluruhan ialah 3.39 dan sisihan piawai adalah 0.61. Ini bermakna purata struktur adalah antara purata 2.78 dan 4 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item B1 mempunyai purata yang tinggi dan item B6 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.11:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Struktur

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
B1	Dalam organisasi ini, kerja ditakrifkan dengan jelas dan distrukturkan secara munasabah.	3.77	0.74
B2	Recode -Dalam organisasi ini, kadang kala tidak jelas siapa yang mempunyai kuasa rasmi untuk membuat keputusan.	3.31	1.17
B3	Dasar dan struktur organisasi telah diterangkan dengan jelas.	3.87	0.82
B4	Dalam organisasi ini, birokrasi diminimumkan seboleh mungkin.	3.50	0.93
B5	Recode -Terlalu banyak peraturan, perincian pentadbiran dan birokrasi menyebabkan idea baru dan asli sukar diberikan pertimbangan.	2.89	1.06
B6	Recode -Produktiviti organisasi kadang kala terjejas kerana tiada pengaturan dan perancangan	2.78	1.04
B7	Recode -Dalam sesetengah projek yang saya kendalikan, saya tidak pasti siapa sebenarnya ketua saya.	3.70	1.07
B8	Recode -Pihak pengurusan tidak begitu mengambil berat tentang struktur organisasi dan bidang kuasa rasmi, tetapi lebih mementingkan pengambilan kakitangan yang sesuai untuk melakukan sesuatu tugas.	3.28	1.04
Keseluruhan Dimensi Struktur		3.39	0.61

Jadual 4.12 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu ganjaran organisasi. Seramai 116 (47.5%) responden mendapati ganjaran adalah rendah berbanding 128 (52.5%) responden mendapati ganjaran adalah tinggi.

Jadual 4.12:
Persepsi Responden Terhadap Tahap Ganjaran

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.12	≥3.12	
Ganjaran	116(47.5%)	128(52.5%)	244

Jadual 4.13 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi dimensi ganjaran. Purata keseluruhan ialah 3.12 dan sisihan piawai adalah 0.56. Ini bermakna persepsi responden terhadap ganjaran adalah antara purata 2.56 dan 3.68 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item B21 mempunyai purata yang tinggi dan item B17 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.13:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ganjaran

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
B16	Organisasi ini mempunyai sistem kenaikan pangkat yang membantu warga kerja yang terbaik untuk naik hingga ke peringkat tertinggi.	3.24	1.02
B17	Dalam organisasi ini, ganjaran dan galakan yang anda terima biasanya melebihi ancaman dan kritikan.	3.02	0.98
B18	Dalam organisasi ini, ganjaran yang diberikan kepada warga kerja berpadanan dengan prestasi kerja mereka yang cemerlang.	3.24	0.94
B19	Recode- Dalam organisasi ini, terlalu banyak budaya mengritik diamalkan.	3.08	1.05
B20	Recode- Dalam organisasi ini, ganjaran dan pengiktirafan tidak banyak diberikan untuk tugas yang dilakukan dengan baik.	2.86	0.97
B21	Recode- Dalam organisasi ini, jika anda melakukan kesilapan, anda akan dihukum	3.29	0.86
	Keseluruhan Dimensi Ganjaran	3.12	0.56

Jadual 4.14 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu hubungan mesra dalam organisasi. Seramai 105 (43.0%) responden mendapati hubungan mesra dalam organisasi adalah rendah berbanding 139 (57.0%) responden mendapati hubungan mesra dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.14:
Persepsi Responden Terhadap Tahap Hubungan Mesra

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.74	≥ 3.74	
Hubungan Mesra	105(43.0%)	139(57.0%)	244

Jadual 4.15 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi dimensi hubungan mesra. Purata keseluruhan ialah 3.74 dan sisihan piawai adalah 0.63. Ini bermakna tahap persepsi responden terhadap hubungan mesra adalah antara purata 3.11 dan 4.37 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item B22 mempunyai purata yang tinggi dan item B24 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.15:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Hubungan Mesra

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
B22	Kemesraan wujud dalam hubungan sesama warga kerja dalam organisasi ini.	3.96	0.72
B23	Persekitaran kerja dalam organisasi ini selesa dan menyenangkan.	3.79	0.79
B24	Recode -Adalah sukar untuk berkenalan dengan warga kerja dalam organisasi ini.	3.59	0.91
B25	Recode -Warga kerja dalam organisasi ini cenderung bersifat dingin dan menjauhkan diri sesama mereka.	3.65	0.94
B26	Dalam organisasi ini, pihak pengurusan mempunyai hubungan yang mesra dengan kakitangannya.	3.70	0.87
Keseluruhan Dimensi Hubungan Mesra		3.74	0.63

Jadual 4.16 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu sokongan dari organisasi. Seramai 101 (41.4%) responden mendapati sokongan dari organisasi adalah rendah berbanding 143 (58.6%) responden mendapati sokongan dari organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.16:
Persepsi Responden Terhadap Tahap Sokongan

	Rendah < 3.54	Tinggi ≥3.54	Jumlah
Sokongan	101(41.4%)	143(58.6%)	244

Jadual 4.17 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi dimensi sokongan. Purata keseluruhan ialah 3.54 dan sisihan piawai adalah 0.55. Ini bermakna persepsi responden terhadap struktur adalah antara purata 2.99 dan 4.09 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item B31 mempunyai purata yang tinggi dan item B27 dan B28 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.17:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Sokongan

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
B27	Recode- Dalam organisasi ini, warga kerja yang membuat kesilapan tidak akan mendapat simpati daripada pihak atasan.	3.33	0.91
B28	Dalam organisasi ini, pihak pengurusan berbincang dengan anda berkenaan kerjaya anda dalam organisasi.	3.33	0.91
B29	Recode- Warga kerja dalam organisasi ini tidak begitu mempercayai antara satu sama lain.	3.42	0.95
B30	Falsafah pengurusan kita menekankan faktor kemanusiaan, perasaan orang lain dan sebagainya.	3.59	0.82
B31	Apabila melakukan tugas yang sukar, biasanya saya boleh mendapatkan bantuan ketua dan rakan sejawat.	4.03	0.69
Keseluruhan Dimensi Sokongan		3.54	0.55

Jadual 4.18 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu identiti dalam organisasi. Seramai 130 (53.3%) responden mendapati identiti dalam organisasi adalah rendah berbanding 114 (46.7%) responden mendapati identiti dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.18 :
Persepsi Responden Terhadap Tahap Identiti

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.57	≥3.57	
Identiti	130(53.3%)	114(46.7%)	244

Jadual 4.19 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi dimensi identiti. Purata keseluruhan ialah 3.57 dan sisihan piawai adalah 0.60. Ini bermakna persepsi responden terhadap struktur adalah antara purata 2.97 dan 4.17 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item B39 mempunyai purata yang tinggi dan item B41 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.19:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Identiti

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
B38	Warga kerja organisasi ini berasa bangga kerana menjadi sebahagian daripadanya.	3.85	0.71
B39	Saya merasakan diri saya sebagai anggota sebuah kumpulan yang produktif.	3.98	0.68
B40	Recode -Sepanjang pemerhatian saya, warga kerja tidak begitu setia terhadap organisasi.	3.49	0.93
B41	Recode -Warga kerja organisasi ini sedikit sebanyak mementingkan kepentingan peribadi.	2.96	0.93
Keseluruhan Dimensi Identiti		3.57	0.60

4.6 Analisis Deskriptif Persepsi Responden Terhadap Jenis Ciri Personaliti

Pembahagian tahap persepsi ciri personaliti responden kajian berdasarkan analisis purata dan sisihan piawai bagi setiap ciri personaliti. Setiap ciri personaliti mempunyai bilangan item yang berbeza mengikut jadual 3.3 di halaman 33.

Bagi mencapai objektif yang ketiga, analisis deskriptif digunakan untuk menentukan jenis ciri personaliti responden. Berdasarkan purata yang diperolehi bagi setiap ciri, purata yang tertinggi merupakan penjenisan ciri yang paling diakui oleh responden, manakala purata yang terendah adalah paling rendah diakui oleh responden.

Jadual 4.20 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu ciri personaliti. Seramai 130 (53.3%) responden mendapati ciri personaliti dalam organisasi adalah rendah berbanding 114 (46.7%) responden mendapati ciri personaliti dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.20:
Persepsi Responden Terhadap Ciri Personaliti

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.41	≥3.41	
Ciri Personaliti	130(53.3%)	114(46.7%)	244

Bagi ciri personaliti, berdasarkan kepada lima dimensinya secara keseluruhan, kesemua dimensi ini mencatatkan persepsi yang tinggi kecuali ciri “neurotisme”. Jadual 4.21 menunjukkan ciri “agreeableness” mempunyai purata yang tinggi iaitu 3.95 dan ciri “neurotisme” mempunyai purata yang rendah iaitu 2.50. Purata bagi ciri “extraversion” ialah 3.41, ciri “openness” 3.46 dan ciri “conscientiousness” ialah 3.73.

Jadual 4.21:***Persepsi Responden Terhadap Dimensi Ciri Personaliti***

	Purata	Sisihan Piawai	Jumlah Item
1. Ciri “extraversion”	3.41	0.48	8
2. Ciri “neurotisme”	2.50	0.54	8
3. Ciri “agreeableness”	3.95	0.45	9
4. Ciri “openness”	3.46	0.33	10
5. Ciri “conscientiousness”	3.73	0.46	9
Personaliti Keseluruhan	3.41	0.19	44

Jadual-jadual di bawah menunjukkan statistik bagi setiap ciri personaliti responden. Jadual 4.22 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu ciri “extraversion”. Seramai 143 (58.6%) responden mendapati ciri “extraversion” dalam organisasi adalah rendah berbanding 101 (41.4%) responden mendapati ciri “extraversion” dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.22:***Persepsi Responden Terhadap Ciri “Extraversion”***

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.41	≥3.41	
Ciri “extraversion”	143(58.6%)	101(41.4%)	244

Jadual 4.23 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri “extraversion”. Purata keseluruhan ialah 3.41 dan sisihan piawai adalah 0.48. Ini bermakna persepsi responden terhadap ciri “extraversion” adalah antara purata 2.93 dan 3.89 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item C11 mempunyai purata yang tinggi dan item C31 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.23:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ciri “Extraversion”

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
C1	Banyak bercakap	2.87	1.02
C6	Recode -Tidak banyak cakap	2.98	1.04
C11	Penuh bertenaga	3.92	0.73
C16	Boleh mewujudkan suasana penuh bersemangat	3.97	0.61
C21	Recode -Cenderung untuk tidak bercakap	3.38	0.95
C26	Tegas	3.64	0.73
C31	Recode -Ada kalanya pemalu	2.64	0.83
C36	Peramah dan suka bergaul	3.89	0.71
Keseluruhan “Extraversion”		3.41	0.48

Jadual 4.24 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu dimensi ciri “neurotisme”. Seramai 123 (50.4%) responden mendapati ciri “neurotisme” dalam organisasi adalah rendah berbanding 121 (49.6%) responden mendapati ciri “neurotisme” dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.24:
Persepsi Responden Terhadap Ciri “Neurotisme”

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 2.50	≥2.50	
Ciri “neurotisme”	123(50.4%)	121(49.6%)	244

Jadual 4.25 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri “neurotisme”. Purata keseluruhan ialah 2.50 dan sisihan piawai adalah 0.54. Ini bermakna persepsi responden terhadap ciri “neurotisme” adalah antara purata 1.96 dan 3.04 iaitu antara skala 2 (tidak setuju) dan skala 3 (antara setuju dan tidak setuju). Item C29 mempunyai purata yang tinggi dan item C4 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.25:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ciri “Neurotisme”

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
C4	Murung dan sugul	1.92	0.83
C9	Recode -Tenang dan mampu menghadapi tekanan dengan baik	2.14	0.63
C14	Boleh menjadi cemas	2.88	0.98
C19	Terlalu risau	2.53	0.99
C24	Recode -Stabil dari segi emosi, tidak mudah sedih	2.45	0.85
C29	Kadang-kadang naik angin	2.98	1.03
C34	Recode -Tetap tenang walaupun dalam keadaan tegang	2.31	0.64
C39	Mudah berasa gemuruh	2.81	0.95
	Keseluruhan “Neurotisme”	2.50	0.54

Jadual 4.26 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu dimensi ciri “agreeableness”. Seramai 111 (45.5%) responden mendapati ciri “agreeableness” dalam organisasi adalah rendah berbanding 133 (54.5%) responden mendapati ciri “agreeableness” dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.26:
Persepsi Responden Terhadap Ciri “Agreeableness”

	Rendah < 3.95	Tinggi ≥3.95	Jumlah
Ciri “agreeableness”	111(45.5%)	133(54.5%)	244

Jadual 4.27 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri “agreeableness”. Purata keseluruhan ialah 3.95 dan sisihan piawai adalah 0.45. Ini bermakna persepsi responden terhadap ciri “agreeableness” adalah antara purata 3.50 dan 4.40 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item C12 mempunyai purata yang tinggi dan item C27 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.27:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ciri “Agreeableness”

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
C2	Recode -Suka mencari kesalahan orang lain	4.07	0.80
C7	Suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri	4.12	0.58
C12	Recode -Suka memulakan perbalahan dengan orang lain	4.27	0.92
C17	Pemaaf	4.07	0.72
C22	Biasanya mudah percaya	3.38	0.89
C27	Recode -Boleh bersikap dingin dan suka menyendiri	3.45	0.95
C32	Bertimbang rasa dan hati baik kepada semua orang	4.10	0.67
C37	Recode -Kadang kala biadab terhadap orang lain	3.91	0.96
C42	Suka bekerjasama dengan orang lain	4.13	0.54
Keseluruhan “Agreeablenees”		3.95	0.45

Jadual 4.28 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu dimensi ciri “openness”. Seramai 122 (50.0%) responden mendapati ciri “openness” dalam organisasi adalah rendah berbanding 122 (50.0%) responden mendapati ciri “openness” dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.28:
Persepsi Responden Terhadap Ciri “Openness”

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.46	≥ 3.46	
Ciri “openness”	122(50.0%)	122(50.0%)	244

Jadual 4.29 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri “openness”. Purata keseluruhan ialah 3.46 dan sisihan piawai adalah 0.33. Ini bermakna persepsi responden terhadap ciri “openness” adalah antara purata 3.13 dan 3.79 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item C10 mempunyai purata yang tinggi dan item C41 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.29:
Purata Dan Sisihan Piawai Bagi Item Ciri “Openness”

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
C5	Menghasilkan pemikiran baru, mencetuskan idea baru	3.75	0.68
C10	Ingin mengetahui tentang banyak perkara	4.23	0.58
C15	Pintar, banyak berfikir	3.85	0.56
C20	Banyak imaginasi	3.05	0.96
C25	Berdaya cipta	3.61	0.72
C30	Menghargai pengalaman berkaitan seni dan pengalaman indah	3.99	0.71
C35	Recode -Menyukai kerja rutin	2.67	0.87
C40	Suka berfikir dan bermain-main dengan idea	3.66	0.70
C41	Recode -Mempunyai sedikit minat terhadap seni	2.52	0.98
C44	Mempunyai pengetahuan dalam seni, muzik dan sastera	3.28	0.98
	Keseluruhan “Openness”	3.46	0.33

Jadual 4.30 menunjukkan tahap pemboleh ubah tidak bersandar iaitu dimensi ciri “conscientiousness”. Seramai 117 (48.0%) responden mendapati ciri “conscientiousness” dalam organisasi adalah rendah berbanding 127 (52.0%) responden mendapati ciri “conscientiousness” dalam organisasi adalah tinggi.

Jadual 4.30:
Persepsi Responden Terhadap Ciri “Conscientiousness”

	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.73	≥3.73	
Ciri “conscientiousness”	117(48.0%)	127(52.0%)	244

Jadual 4.31 menunjukkan purata dan sisihan piawai bagi ciri “conscientiousness”. Purata keseluruhan ialah 3.73 dan sisihan piawai adalah 0.46. Ini bermakna persepsi responden terhadap ciri “conscientiousness” adalah antara purata 3.27 dan 4.19 iaitu antara skala 3 (antara setuju dan tidak setuju) dan skala 4 (setuju). Item C13 mempunyai purata yang tinggi dan item C8 mempunyai purata yang rendah.

Jadual 4.31:
Purata Dan Sisihan Piawai Item Ciri “Conscientiousness”

No	Item	Purata	Sisihan Piawai
C3	Melakukan kerja dengan teliti	3.93	0.68
C8	Recode -Boleh menjadi agak cuai	3.16	0.91
C13	Pekerja yang boleh dipercayai	4.22	0.72
C18	Recode -Cenderung menjadi tidak teratur	3.47	0.95
C23	Recode -Cenderung untuk bersikap malas	3.84	0.91
C28	Mengendalikan tugas dengan baik sehingga selesai	4.08	0.69
C33	Melakukan sesuatu dengan berkesan	3.98	0.54
C38	Merancang dan melaksanakan mengikut perancangan	3.85	0.69
C43	Recode -Mudah dialih perhatian	3.06	0.87
Keseluruhan “Conscientiousness”		3.73	0.46

4.7 Analisis Inferensi

Analisis inferensi adalah analisis bagi menjawab persoalan kajian dan juga menentukan penerimaan dan penolakan hipotesis. Analisis ini juga menentukan hubungan antara dimensi iklim organisasi dan ciri personaliti terhadap prestasi kerja. Dalam analisis ini kaedah Korelasi Pearson dan Regresi Berganda menjadi asas dalam membuat analisis.

4.7.1 Kekuatan Hubungan Menggunakan Korelasi Pearson dan Regresi Berganda

Hubungan antara pemboleh ubah bersandar iaitu prestasi kerja dan pemboleh ubah tidak bersandar iaitu ciri personaliti dan iklim organisasi dapat dikenal pasti melalui kajian ini. Penggunaan teknik Korelasi Pearson mengesahkan hubungan antara pemboleh ubah bersandar dan tidak bersandar selari dengan objektif kajian seperti yang dibincangkan dalam Bab 1 serta membuktikan hipotesis dalam Bab 3. Kekuatan hubungan di antara pemboleh ubah yang dibangunkan Davis (1971) seperti jadual di bawah :

Jadual 4.32:
Nilai Korelasi Dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Kekuatan Hubungan
1. ± 0.70 or higher	Sangat Kuat
2. ± 0.50 to ± 0.69	Kuat
3. ± 0.30 to ± 0.49	Sederhana Kuat
4. ± 0.1 to ± 0.29	Lemah
5. ± 0.01 to ± 0.09	Sangat Lemah

4.7.2 Perkaitan dan Hubungan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja

Jadual 4.41 menunjukkan hubungan nilai pekali korelasi bagi iklim organisasi dan dimensinya dengan prestasi kerja yang diperolehi daripada analisis data dengan menggunakan Korelasi Pearson.

Nilai Korelasi Pearson bagi keseluruhan iklim dimensi ialah 0.237. Ini bermakna terdapat perkaitan lemah antara iklim organisasi dan prestasi kerja. Nilai Korelasi Pearson bagi struktur ialah 0.259, ganjaran 0.158, hubungan mesra 0.150, sokongan 0.107 dan identiti ialah 0.265. Hanya empat dimensi iklim organisasi mempunyai perkaitan dan perkaitannya adalah lemah dengan prestasi kerja. Dimensi iklim sokongan tidak mempunyai kaitan dengan prestasi kerja.

Jadual 4.33:
Perkaitan Dimensi Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja

	Mean Prestasi 1	Mean Struktur 1	Mean Gnjaran 1	Mean Mesra1	Mean Skongan 1	Mean Identiti 1
Mean Prestasi 1	1	.259(**)	.158(*)	.150(*)	.107	.265(**)
Mean Struktur 1		1	.504(**)	.528(**)	.552(**)	.576(**)
Mean Gnjaran 1			1	.435(**)	.598(**)	.423(**)
Mean Mesra 1				1	.655(**)	.623(**)
Mean Skongan 1					1	.603(**)
Mean Identiti 1						1

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

*** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Jadual 4.34:
Hubungan Dimensi Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja

	Unstandardize Coeffecient	t	Sig
1. Constant	3.872	10.165	0.000
2. Struktur	0.257	2.298	0.022*
3. Ganjaran	0.107	0.906	0.366
4. Hubungan Mesra	- 0.024	- 0.203	0.839
5. Sokongan	- 0.262	-1.820	0.070
6. Identiti	0.336	2.774	0.006
Pemboleh ubah bersandar Prestasi kerja F= 5.466 R2= 0.103 Sig=0.00 *P< 0.05			

Data analisis menunjukkan R2 adalah 0.103 yang membawa maksud 10.3% variasi prestasi kerja dapat diterangkan melalui kelima-lima dimensi iklim organisasi. Keputusan menunjukkan signifikan pada $p=0.00$ dengan F 5.466 apabila lima dimensi iklim digunakan dalam membuat jangkaan prestasi kerja terhadap organisasi. Ia menerangkan secara keseluruhannya terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan lima dimensi iklim.

4.7.3 Perkaitan dan Hubungan Ciri Personaliti Dengan Prestasi Kerja

Jadual 4.42 menunjukkan hubungan nilai pekali korelasi bagi data ciri personaliti dan dimensinya dengan prestasi kerja yang diperolehi daripada analisis data dengan menggunakan Korelasi Pearson.

Nilai korelasi Pearson bagi keseluruhan ciri personaliti ialah 0.402. Ini bermakna terdapat hubungan sederhana kuat antara ciri personaliti dan prestasi kerja. Daripada analisis yang dijalankan, kelima-lima jenis ciri yang mempunyai perkaitan dengan prestasi kerja. Nilai korelasi Pearson bagi ciri “extraversion” ialah 0.209, ciri “neurotisme” -0.342, ciri “agreeableness” 0.395, ciri “openness” 0.235 dan ciri “conscientiousness” 0.489. Dua jenis ciri personaliti yang mempunyai hubungan yang lemah ialah ciri “extraversion” dan ciri “openness”. Manakala ciri “agreeableness”, ciri “neurotisme” dan ciri “conscientiousness” mempunyai hubungan sederhana kuat. Kesemua ciri personaliti mempunyai perkaitan yang positif kecuali ciri “neurotisme” mempunyai perkaitan yang negatif.

Jadual 4.35:
Perkaitan Dimensi Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja

	Mean Prestasi 1	Mean Extra 1	Mean Neuro 1	Mean Agree 1	Mean Open 1	Mean Conscien 1
Mean Prestasi 1	1	.209(**)	-.342(**)	.395(**)	.235(**)	.489(**)
Mean Extra 1		1	-.344(**)	.278(**)	.252(**)	.465(**)
Mean Neuro 1			1	-.540(**)	.258(**)	-.710(**)
Mean Agree 1				1	.269(**)	.560(**)
Mean Open 1					1	.305(**)
Mean Conscien 1						1

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Jadual 4.36:
Hubungan Dimensi Ciri Personaliti dan Prestasi Kerja

	Unstandardize Coeffecient	t	Sig
1. Constant	0.314	0.323	0.747
2. "Extraversion"	- 0.065	-0.596	0.552
3. "Neurotisme"	0.102	0.813	0.417
4. "Agreeableness"	0.334	2.588	0.010*
5. "Openess"	0.210	1.405	0.161
6. "Conscienstiouness"	0.767	0.778	0.000*

Pemboleh ubah bersandar Prestasi kerja F= 17.479 R2= 0.269 Sig=0.00

*P< 0.05

Data analisis menunjukkan R2 adalah 0.269 yang membawa maksud 26.9% variasi prestasi kerja dapat diterangkan melalui kelima-lima ciri personaliti. Keputusan menunjukkan signifikan pada $p= 0.00$ dengan F 17.479 apabila kelima-lima dimensi ciri personaliti digunakan dalam membuat jangkaan prestasi kerja terhadap organisasi. Ia menerangkan secara keseluruhannya terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan kelima-lima dimensi ciri.

4.7.4 Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim dan Dimensi Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja

Jadual 4.37:

Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim Organisasi dan Dimensi Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja

	Unstandardize Coeffecient	t	Sig
1. Constant	0.385	0.389	0.698
2. Struktur	0.144	1.418	0.158
3. Ganjaran	0.193	1.794	0.074
4. Hubungan Mesra	- 0.137	-1.294	0.197
5. Sokongan	- 0.195	-1.485	0.139
6. Identiti	0.097	0.849	0.397
7. "Extraversion"	- 0.048	-0.430	0.668
8. "Neurotisme"	0.067	0.532	0.595
9. "Agreeableness"	0.289	2.185	0.030*
10. "Openess"	0.216	1.456	0.147
11. "Conscienstiouness"	0.734	4.659	0.000*

Pemboleh ubah bersandar Prestasi kerja F= 9.867 R2= 0.297 Sig=0.00

*P< 0.05

Data analisis menunjukkan R^2 adalah 0.297 yang membawa maksud 29.7% variasi prestasi kerja dapat diterangkan melalui kelima-lima ciri personaliti dan kelima-lima dimensi iklim organisasi. Keputusan menunjukkan signifikan pada $p= 0.00$ dengan $F 9.867$ apabila lima dimensi ciri personaliti digabungkan dengan lima dimensi iklim dalam membuat jangkaan prestasi kerja terhadap organisasi. Ia menerangkan secara keseluruhannya terdapat hubungan antara prestasi kerja dengan lima dimensi ciri personaliti dan lima dimensi iklim .

Nilai “unstandardise coefficient” digunakan dalam membentuk persamaan regresi. Nilai F yang positif sederhana menunjukkan signifikan analisis perkaitan ini. Bermakna beberapa dimensi dalam iklim organisasi dan ciri personaliti dapat membentuk perkaitan antara prestasi kerja. Untuk menyelidik dan mengetahui dimensi yang manakah dapat mempengaruhi komitmen maka analisis pekali regresi dilakukan.

Dengan merujuk kepada nilai B adalah jelas menunjukkan bahawa dimensi ciri “conscientiousness”, ciri “agreeableness” mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja pada aras $P=0.05$. Manakala dimensi struktur, ganjaran, hubungan mesra, sokongan, identiti, ciri “extraversion”, ciri “neurotisme” dan ciri “openness” tidak mempunyai signifikan pada aras $P=0.05$. Bacaan B yang tertinggi adalah ciri “conscientiousness” iaitu 0.734, diikuti oleh ciri “agreeableness” 0.289. Angka ini memberikan maksud jika pertambahan 1 unit dalam ciri “conscientiousness” akan menambahkan 0.734 unit dalam prestasi kerja,

dan penambahan 1 unit dalam ciri “agreeableness” akan menambahkan 0.289 unit dalam prestasi kerja.

Maka persamaan yang dibentuk adalah seperti dalam Rajah 1 Model Analisis Regresi.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8 + b_9x_9 + b_{10}x_{10}$$

Di mana

Y = Prestasi Kerja

X1 = Struktur	X6 = Extraversion
X2 = Ganjaran	X7 = Neurotisme
X3 = Hubungan Mesra	X8 = Agreeableness
X4 = Sokongan	X9 = Openness
X5 = Identiti	X10 = Conscientiousness

= Signifikan $p < 0.05$

Model Regresi Berganda

$$Y = 0.385 + 0.144x_1 + 0.193x_2 - 0.137x_3 - 0.195x_4 - 0.097x_5 - 0.048x_6 + 0.067x_7 + 0.289x_8^* - 0.216x_9 + 0.734x_{10}^*$$

Rajah 4.1:
Model Analisis Regresi Berganda

Jadual 4.38:
Hubungan antara Hipotesis dan Dapatan Kajian

HIPOTESIS 1 DAN HIPOTESIS 2 (KORELASI)	DAPATAN
Ho 1 - Tidak terdapat perkaitan signifikan dimensi iklim organisasi dan prestasi kerja.	
Ho1.1 Tidak terdapat perkaitan struktur dan prestasi kerja.	Ho1.1 ditolak
Ho1.2 Tidak terdapat perkaitan ganjaran dan prestasi kerja.	Ho1.2 ditolak
Ho1.3 Tidak terdapat perkaitan sokongan dan prestasi kerja.	Ho1.3 gagal ditolak
Ho1.4 Tidak terdapat perkaitan kemesraan dan prestasi kerja.	Ho1.4 ditolak
Ho1.5 Tidak terdapat perkaitan identiti dan prestasi kerja.	Ho1.5 ditolak
Ho 2 - Tidak terdapat perkaitan signifikan antara dimensi ciri personaliti dan prestasi kerja.	
Ho2.1 Tidak terdapat perkaitan ciri “extraversion” dan prestasi kerja.	Ho2.1 ditolak
Ho2.2 Tidak terdapat perkaitan antara ciri “neurotisme” dan prestasi kerja.	Ho2.2 ditolak
Ho2.3 Tidak terdapat perkaitan antara ciri “agreeableness” dan prestasi kerja.	Ho2.3 ditolak
Ho2.4 Tidak terdapat perkaitan antara ciri “openness” dan prestasi kerja.	Ho2.4 ditolak
Ho2.5 Tidak terdapat perkaitan antara ciri “conscientiousness” dan prestasi kerja.	Ho2.5 ditolak

HIPOTESIS 3 DAN HIPOTESIS 4 (REGRASI)	DAPATAN
Ho 3 - Tidak terdapat hubungan signifikan antara dimensi iklim organisasi dengan prestasi kerja.	
Ho3.1 Tidak terdapat hubungan struktur dan prestasi kerja.	Ho3.1 ditolak
Ho3.2 Tidak terdapat hubungan ganjaran dan prestasi kerja.	Ho3.2 gagal ditolak
Ho3.3 Tidak terdapat hubungan sokongan dan prestasi kerja.	Ho3.3 ditolak gagal
Ho3.4 Tidak terdapat hubungan kemesraan dan prestasi kerja.	Ho3.4 gagal ditolak
Ho3.5 Tidak terdapat hubungan identiti dengan dan kerja.	Ho3.5 gagal ditolak
Ho4 - Tidak terdapat hubungan signifikan antara dimensi ciri personaliti dengan prestasi kerja	
Ho4.1 Tidak terdapat hubungan antara ciri “extraversion” terhadap prestasi kerja.	Ho4.1 gagal ditolak
Ho4.2 Tidak terdapat hubungan antara ciri “neuorotisme” terhadap prestasi kerja.	Ho4.2 gagal ditolak
Ho4.3 Tidak terdapat hubungan antara ciri “agreeableness” terhadap prestasi kerja.	Ho4.3 ditolak
Ho4.4 Tidak terdapat hubungan antara ciri “openness” terhadap prestasi kerja.	Ho4.4 gagal ditolak
Ho4.5 Tidak terdapat hubungan antara ciri “conscientiousness” terhadap prestasi kerja.	Ho4.5 ditolak

HIPOTESIS 5 (REGRASI)	DAPATAN
Ho5 - Dimensi iklim organisasi dan dimensi ciri personaliti mempunyai pengaruh ke atas prestasi kerja	
Ho5.1 Dimensi struktur tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.1 gagal ditolak
Ho5.2 Dimensi ganjaran tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.2 gagal ditolak
Ho5.3 Dimensi sokongan tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.3 gagal ditolak
Ho5.4 Dimensi kemesraan tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.4 gagal ditolak
Ho5.5 Dimensi identiti tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.5 gagal ditolak
Ho5.6 Dimensi ciri “extraversion” tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.6 gagal ditolak
Ho5.7 Dimensi ciri “neuorotisme” tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.7 gagal ditolak
Ho5.8 Dimensi ciri “agreeableness” tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.8 ditolak
Ho5.9 Dimensi ciri “openness” tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.9 gagal ditolak
Ho5.10 Dimensi ciri “conscientiousness” tidak mempengaruhi prestasi kerja.	Ho5.10 ditolak

4.8 Kesimpulan

Penganalisaan data berbentuk deskriptif dan inferensi dijelaskan secara terperinci dalam bab ini bagi mencapai objektif kajian serta menjawab persoalan dan hipotesis kajian. Analisis lima faktor demografi juga dihuraikan dalam bab ini.

Ujian deskriptif yang dijalankan untuk melihat latarbelakang responden dan pengukuran tahap prestasi kerja serta melihat kategori iklim organisasi dan ciri personaliti.

Selain itu, ujian inferensi seperti ujian korelasi dan regrasi telah dilaksanakan bagi mengukur signifikan ataupun tidak signifikan dimensi iklim organisasi dan dimensi ciri personaliti, arah hubungan, kekuatan hubungan dan pengaruh antara pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar.

Bab seterusnya menghuraikan dan membincangkan dengan lebih lanjut hasil laporan dan dapatan kajian yang diperolehi daripada bab ini.

BAB 5

PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

5.1 Pengenalan

Bab ini membincangkan, merumuskan dan mencadangkan dapatan kajian daripada analisis data yang dijalankan dalam Bab 4. Perbincangan melibatkan demografi responden, hubungan antara ciri personaliti dan iklim organisasi dengan prestasi kerja. Cadangan dapatan kajian ini melibatkan cadangan kepada organisasi dan cadangan untuk penyelidikan yang akan datang.

5.2 Perbincangan Penemuan Kajian

5.2.1 Ciri-Ciri Demografi

Taburan demografi responden daripada segi jantina menunjukkan, daripada 244 responden, jumlah lelaki adalah seramai 115 orang (47.1%) dan perempuan seramai 129 orang (52.9%). Taburan ini menunjukkan bahawa pegawai lelaki dan perempuan hampir sama banyak dalam bidang pengurusan pentadbiran di KPM. Perkara ini menggambarkan wanita telah diberi peluang yang sama dengan lelaki dalam mengurus pentadbiran pendidikan di Malaysia.

Selain itu, taburan responden dari segi tempoh perkhidmatan menunjukkan bahawa seramai 65 (26.6%) responden telah berkhidmat antara 1-5 tahun, 45 (18.4%) responden telah berkhidmat antara 6-10

tahun, 41 (16.8%) responden telah berkhidmat antara 11-15 tahun, 43 (17.6%) responden telah berkhidmat antara 16-20 tahun dan seramai 50 (20.5%) responden telah berkhidmat antara 21-35 tahun.

Dari segi taburan responden mengikut tahap pendidikan, seramai 12 (4.9%) responden yang berkelulusan Phd, 62 (25.4%) responden berkelulusan Sarjana, 125 (51.2%) responden berkelulusan Sarjana Muda, 30 (12.3%) responden berkelulusan Diploma dan seramai 15 (6.1%) responden berkelulusan Sijil. Data ini menunjukkan pengurusan pentadbiran yang memiliki Ijazah Sarjana dan Phd sudah mulai meningkat dalam pengurusan pentadbiran pendidikan.

5.2.2 Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi Kerja

Dengan menggunakan min sebagai titik tengah yang memisahkan tahap tinggi dan rendah seperti yang dicadangkan oleh Healey (2005), analisis data menunjukkan seramai 135 (55.3%) responden mempunyai prestasi rendah berbanding 109 (44.7%) responden mempunyai prestasi tinggi seperti yang ditunjukkan dalam jadual 5.1. Purata keseluruhan min prestasi kerja ialah 5.26 dan sisihan piawai adalah 0.83. Ini bermakna prestasi kerja antara purata 4.43 dan 6.09 adalah antara sederhana dan tinggi.

Perkara ini perlu diberi perhatian yang serius oleh KPM dalam merealisasikan Plan Induk Pembangunan Pendidikan (PIPP) 2006-2010, memandangkan tempoh untuk merealisasikannya hanya masih berbaki 1

tahun lagi. Pihak kementerian juga perlu mengembleng tenaga muda dalam memacu prestasi KPM ke hadapan pada tahap prestasi yang tertinggi.

Dapatan kajian ini adalah menyokong penemuan kajian yang dibuat oleh Praghavan (1998), di mana prestasi responden berada pada tahap sederhana iaitu 62.7%.

Jadual 5.1:
Persepsi Responden Terhadap Tahap Prestasi Kerja

Pemboleh ubah Bersandar/Tahap	Rendah < 5.256	Tinggi ≥5.26	Jumlah
Prestasi Kerja	135(55.3%)	109(44.7%)	244(100%)

5.2.3 Persepsi Responden Terhadap Tahap Iklim Organisasi

Jadual 5.2 menunjukkan seramai 121 (49.6%) responden mendapati iklim organisasi adalah rendah berbanding 123 (50.4%) responden mendapati iklim organisasi adalah tinggi. Iklim organisasi pada tahap tinggi menjelaskan perubahan yang dilakukan oleh pihak KPM seperti penambahan bilangan perjawatan dan juga peralatan pejabat, telah mengubah persepsi mereka terhadap iklim organisasi secara keseluruhan.

Walaupun begitu, kebanyakan responden mendapati struktur organisasi dan identiti organisasi adalah rendah. Manakala kebanyakan mereka

mendapati ganjaran, hubungan mesra dan sokongan adalah tinggi dalam organisasi KPM.

Walaupun telah berlaku perubahan dalam struktur organisasi KPM pada tahun 2008, pengemaskinian struktur ke arah yang lebih mantap perlu dilakukan untuk meningkatkan identiti para pegawainya supaya ia selari dengan ganjaran, hubungan mesra dan sokongan.

Jadual 5.2:
Persepsi Responden Terhadap Tahap Iklim Organisasi

Pemboleh ubah Tidak bersandar/Tahap	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.47	≥ 3.47	
Iklim Organisasi	121(49.6%)	123(50.4%)	244(100%)
	< 3.39	≥ 3.39	
Struktur	135(55.3%)	109(44.7%)	244(100%)
	< 3.12	≥ 3.12	
Ganjaran	116(47.5%)	128(52.5%)	244(100%)
	< 3.74	≥ 3.74	
Hubungan Mesra	105(43.0%)	139(57.0%)	244(100%)
	< 3.54	≥ 3.54	
Sokongan	101(41.4%)	143(58.6%)	244(100%)
	< 3.57	≥ 3.57	
Identiti	130(53.3%)	114(46.7%)	244(100%)

5.2.4 Persepsi Responden Terhadap Ciri Personaliti

Jadual 5.3 menunjukkan tahap persepsi kebanyakan responden terhadap ciri personaliti dalam organisasi adalah tinggi secara keseluruhannya. Walaupun begitu, kebanyakan responden mendapati ciri “agreeableness” dan ciri “conscientiousness” adalah ciri yang tertinggi, yang diakui oleh responden dalam organisasi KPM. Manakala ciri “extraversion” dan ciri “neurotism” merupakan ciri yang terendah yang diakui dalam organisasi KPM. Manakala pengakuan bagi ciri “openness” adalah sama banyak.

Jadual 5.3
Persepsi Responden Terhadap Jenis Ciri Personaliti

Ciri/Tahap	Rendah	Tinggi	Jumlah
	< 3.41	≥3.41	
Ciri Personaliti	130 (53.3%)	114(46.7%)	244(100%)
	< 3.41	≥3.41	
Ciri “Extraversion”	143(58.6%)	101(41.4%)	244(100%)
	< 2.50	≥2.50	
Ciri “Neurotisme”	123(50.4%)	121(49.6%)	244(100%)
	< 3.95	≥3.95	
Ciri “Agreeableness”	111 (45.5%)	133 (54.5%)	244(100%)
	< 3.46	≥3.46	
Ciri “Openess”	122 (50.0%)	122 (50.0%)	244(100%)
	< 3.73	≥3.73	
Ciri “Conscientiouness”	117(48.0%)	127(52.0%)	244(100%)

5.2.5 Hubungan Iklim Organisasi dan Dimensinya Dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan jadual 4.33 di halaman 81, secara keseluruhannya, terdapat perkaitan yang lemah antara iklim organisasi dengan prestasi kerja. Daripada analisis yang dijalankan juga mendapati dimensi iklim organisasi secara keseluruhannya juga mempunyai kaitan yang lemah dengan prestasi yang ditunjukkan.

Jadual 4.34 di halaman 82 menunjukkan 10.3% variasi prestasi kerja dapat diterangkan melalui kelima-lima dimensi iklim organisasi secara keseluruhannya. Hanya dimensi struktur sahaja yang mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja, manakala empat dimensi yang lain tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Ini mungkin terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja,

Kajian penyelidikan terdahulu mencadangkan persepsi terhadap iklim organisasi mempunyai hubungan dengan hasil individu, kumpulan dan organisasi. Ianya merangkumi prestasi kerja individu (Brown dan Leigh, 1996; Pritchard dan Karasick, 1973), dan prestasi organisasi (Patterson et al., 2004, Lawler et al., 1974).

Friendlander dan Greenberg (1971) juga mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan prestasi kerja.

Lawler et al. (1974) telah menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya mempunyai hubungan signifikan yang positif dan sederhana kuat dengan prestasi kerja

Doraisamy (1993) telah menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan kakitangan KWSP. Dapatan kajian menunjukkan iklim organisasi secara keseluruhannya mempunyai hubungan signifikan yang positif dan kuat dengan prestasi kerja.

Dzulkifli (1996) telah menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan pegawai perunding NPC. Dapatan kajian menunjukkan secara keseluruhannya mempunyai hubungan signifikan yang positif dan lemah dengan prestasi kerja.

Arumugum (1997) telah menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Dapatan kajian menunjukkan iklim organisasi secara keseluruhannya mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

Dapatan kajian sebelum ini menyokong hasil penemuan ini. Prabakaran (1998) telah menjalankan kajian untuk melihat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di kalangan guru Sek. Men. Ampang, Kuala Lumpur. Dapatan kajian menunjukkan secara

keseluruhannya mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja.

Manakala Williams (2000) mendapati bahawa syarikat menunjukkan prestasi tinggi di atas purata, iaitu menunjukkan nilai yang tinggi terhadap dimensi iklim berbanding di bawah purata.

Lussier (2002) juga mendapati secara keseluruhannya iklim organisasi mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja.

Selain itu, Spruill (2008) mendapati iklim organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

Walaupun begitu, terdapat hasil kajian yang terdahulu tidak sama dengan dapatan kajian ini.

Gan (1985) melihat hubungan iklim organisasi dari segi struktur tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja.

Begitu juga menurut Hellriral dan Slocum (1974) bahawa iklim organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja.

Victor (1998) juga mendapati bahawa iklim organisasi secara keseluruhannya tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja di kalangan pegawai Bank Pertanian.

Coursesenu (2001) mendapati pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja secara statistiknya adalah tidak signifikan..

Nortipah (2004) mengatakan bahawa iklim organisasi dan dimensi iklim organisasi tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja pada aras $p=0.05$.

5.2.6 Hubungan Dimensi Ciri Personaliti Dengan Prestasi Kerja

Berdasarkan jadual 4.35 di halaman 84, terdapat perkaitan yang sederhana kuat antara ciri personaliti secara keseluruhan dengan prestasi kerja. Daripada analisis yang dijalankan juga mendapati tiga dimensi ciri personaliti iaitu ciri “agreeableness”, ciri “neurotisme” dan ciri “conscientiousness” mempunyai kaitan yang sederhana kuat dengan prestasi yang ditunjukkan.

Manakala dua jenis ciri personaliti iaitu ciri “extraversion” dan ciri “openness” mempunyai perkaitan yang lemah dengan prestasi kerja.

Oleh itu, berdasarkan jadual 4.36 di halaman 85 menunjukkan 26.9% variasi prestasi kerja dapat diterangkan melalui kelima-lima dimensi ciri personaliti. Hanya terdapat dua jenis ciri personaliti yang mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja iaitu ciri “agreeableness” dan ciri “conscientiousness”. Manakala tiga dimensi ciri personaliti yang lain tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

Gerhard Blickle et al. (2007) mendapati ciri “agreeableness” dan ciri “conscientiousness” dan kemahiran politik merupakan peramal kepada prestasi kerja. Meera (2007) mendapati empat dimensi ciri personaliti iaitu

ciri “conscientiousness”, ciri “openness”, ciri “neurotisme” dan ciri “agreeableness” dapat menjelaskan 14% variasi GPA.

Ioannis (2003) menunjukkan ciri “agreeableness” dan ciri “openness” terhadap pengalaman mempunyai hubungan dengan prestasi bagi pekerjaan yang melibatkan interaksi personel..

Chet Robie et al. (2005) mendapati ciri “extraversion” mempunyai hubungan yang kuat dalam meramal prestasi kerja dan ciri “neurotisme” mempunyai hubungan yang lemah untuk meramal prestasi kerja. Ciri “agreeableness” merupakan ciri personaliti yang mempunyai hubungan signifikan yang tinggi, berbanding ciri yang lain dalam personaliti (Big Five, Tett et al.,1991).

Paul T. Bartone, et al. (2009) mendapati ciri “extraversion” dan ketekunan merupakan peramal kepada prestasi pemimpin dalam bidang persekitaran latihan

5.2.7 Analisis Regresi Berganda Dimensi Iklim Organisasi Dan Dimensi Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan jadual 4.37 di halaman 86, ia menunjukkan R^2 adalah 0.297 yang membawa maksud 29.7% variasi prestasi kerja dapat diterangkan melalui kelima-lima ciri personaliti dan kelima-lima dimensi iklim organisasi. Keputusan menunjukkan signifikan pada $p= 0.00$ dengan F 9.867 apabila lima dimensi ciri personaliti digabungkan dengan lima

dimensi iklim organisasi dalam membuat jangkaan terhadap prestasi kerja. Ia menerangkan secara keseluruhannya terdapat hubungan yang signifikan antara prestasi kerja dengan lima dimensi ciri personaliti dan lima dimensi iklim organisasi.

Nilai “unstandardise coefficient” digunakan dalam membentuk persamaan regresi.

Nilai F yang positif sederhana menunjukkan perkaitan yang signifikan. Ini bermakna beberapa dimensi dalam iklim organisasi dan ciri personaliti dapat membentuk perkaitan dan hubungan dengan prestasi kerja. Dengan merujuk kepada nilai B adalah jelas menunjukkan bahawa dimensi ciri “conscientiousness” dan ciri “agreeableness” mempengaruhi prestasi kerja. Ciri personaliti “Big Five” merupakan faktor peramal kepada prestasi kerja berbanding faktor iklim organisasi.

Linda (1997) mendapati wujud hubungan yang signifikan antara ciri personaliti dan iklim organisasi dengan prestasi kerja di kalangan kakitangan jururawat.

Kraus (2002) mendapati ciri personaliti dan prestasi kerja tidak mencapai statistik yang signifikan di mana personaliti tidak mempunyai hubungan signifikan dengan prestasi kerja.

5.3 Implikasi Kajian

Penemuan kajian ini dapat memberikan implikasi kepada pihak pengurusan dan juga pegawai-pegawai di KPM tentang situasi iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja. Implikasi yang boleh dinyatakan di sini ialah:

5.3.1 Kajian ini dilakukan adalah untuk mengenal pasti tahap prestasi kerja dan hubungan dengan faktor iklim organisasi dan ciri personaliti di kalangan pegawai KPM. Kajian ini akan membantu organisasi yang dikaji untuk mengenal pasti faktor ciri personaliti dan iklim organisasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Selain itu, organisasi juga akan dapat mengetahui prestasi kerja pegawai berhubung dengan keberkesanan kursus motivasi dan latihan dalaman kakitangan. Pada masa yang sama organisasi juga dapat mengenal pasti faktor yang memberikan pengaruh yang tinggi terhadap prestasi kerja.

5.3.2 Hasil kajian mendapati dua dimensi ciri personaliti dan satu dimensi iklim organisasi iaitu hubungan mesra mempunyai hubungan signifikan dan mempengaruhi prestasi kerja. Oleh itu, organisasi perlulah memberi perhatian ke atas faktor tersebut dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

5.3.3 Organisasi juga perlu memberikan perhatian serius terhadap sebilangan pegawai yang mempunyai prestasi yang rendah. Perkara ini jika diambil mudah akan membawa kepada masalah yang lebih besar lagi. Oleh itu, organisasi boleh menggunakan penemuan ini sebagai “input” dalam

merangka dan melaksanakan program perkembangan staff secara dalaman atau luaran.

5.4 Cadangan

Sebagai rumusan dan cadangan berdasarkan kepada kajian dan dapatan yang diperolehi, ianya boleh dibahagikan kepada dua bahagian iaitu:

5.4.1 Cadangan Kepada Organisasi

Kajian ini dapat membantu organisasi memahami dan mengenal pasti faktor yang memberi kesan kepada prestasi kerja. Pembangunan modal insan adalah merupakan teras kepada prestasi kerja yang sebenar yang dapat dilihat melalui ciri personaliti. Antara cadangan yang boleh dikemukakan kepada organisasi berkaitan ciri personaliti dan iklim organisasi adalah seperti berikut:

1. Oleh kerana faktor ciri personaliti merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja, disarankan kepada organisasi untuk memberikan tumpuan yang lebih semasa melaksanakan dan membangunkan modul untuk perkembangan kakitangan. Di samping sokongan, galakan serta kemudahan perlu dibekalkan dalam melonjakkan lagi prestasi organisasi.
2. Faktor iklim organisasi terutama struktur organisasi merupakan faktor yang kedua mempengaruhi prestasi kerja. Struktur organisasi

bukan sahaja untuk melicinkan pentadbiran tetapi mengurangkan kerenah birokrasi pada tahap yang minimum.

3. Budaya organisasi pembelajaran dan bekerja sebagai satu pasukan perlu dijana dalam diri pegawai supaya hasil kerjanya nanti dapat merealisasikan objektif, misi dan visi organisasi. Ini sudah pasti akan menjadikan organisasi itu sebagai organisasi berprestasi tinggi.

5.4.2 Cadangan Kajian Penyelidikan

Selain daripada cadangan kepada organisasi, kajian ini juga memberikan cadangan kepada kajian penyelidikan pada masa akan datang. Antara cadangan-cadangan tersebut adalah:

1. Dicapangkan juga kajian akan datang dapat mengambil kira faktor perbezaan individu daripada pelbagai sudut. Ini kerana prestasi setiap individu adalah berbeza mengikut konteks kerja masing-masing. Pengkaji akan datang boleh mengkaji adakah faktor perbezaan individu dapat meramal prestasi kerja dalam sesebuah organisasi.
2. Kajian akan datang juga boleh mencuba untuk mengenal pasti pemboleh ubah-pemboleh ubah lain di dalam iklim organisasi seperti autonomi, ciri personaliti dan prestasi kerja serta

penggabungan instrumen tersebut untuk mencari dan memperoleh dapatan yang paling mempengaruhi prestasi kerja.

3. Selain itu kajian akan datang juga boleh menggunakan pemboleh ubah “moderate” atau “intervene” dalam meramal prestasi kerja seperti “Leader Member Exchange” (LMX) , “Attitude”, “Ethic” dan sebagainya.

5.5 Kesimpulan

Penemuan daripada hasil kajian ini diharapkan dapat membantu organisasi pendidikan dalam merangka pelan strategi dan pelan pelaksanaan serta dapat dijadikan bahan dan rujukan kepada penyelidik yang akan datang, yang berminat dalam meneroka penyelidikan mengenai iklim organisasi, ciri personaliti dan prestasi kerja.

Rujukan

- Al-Gattan, A.R.A. (1983). *The path goal theory of leadership: an empirical and longitudinal analysis*. Unpublished doctoral dissertation, Arizona State University, America
- Aranoff, G., Barlas, S., Figgie, E., Kirk, R., Leitner, P., Wilfer, T. (2005). Marketing to your employees. *Strategic Finance*, 87(4), 25.
- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. (1998). Performance evaluation in work settings. *Annual Review of Psychology*, 49, 141-168.
- Arumugum , V.(1977). Hubungan Iklim Organisasi dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja di sebuah organisasi Jepun Malaysia. Latihan Ilmiah Bangi
- Azizah, H.(2004). *Pengurusan kewangan sekolah: Kajian kes di sebuah sekolah menengah harian biasa bertaraf PTJ di Daerah Kuala Terengganu*. Disertasi Sarjana Kependidikan, Universiti Malaya yang tidak diterbitkan.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Biro Pengaduan Awam.(2007). Laporan Tahunan 2007. Di akses pada 2 Mei 2009 dari <http://www.bpa.jpm.my>.
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. W.Bor.Schmittman & Associate.
- Brown, S., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358–368.

- Campbell, J.P., Dunette, M.D., Lawler III E.E., & Weick, K.E., (1970). *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*: McGraw-Hill.
- Chet, R., Douglas J. B., & Paul, R. B .(2005). The big five in the USA and Japan *Journal of Management Development*, 24(8), 720-737.
- Coakes, S.J., Steed, L. & Dzidic, P.(2006). *SPSS version 13.0 for windows: Analysis without anguish*. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc
- Collins Dictionary of Business.(2002, 2005). C Pass, B Lowes, A Pendleton, L Chadwick, D O'Reilly
- Campbell, J.P. (1990). *Modeling the performance prediction in industrial and organizational psychology*. In M.Dunnette & L.M Hough
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw Hill
- Coursesenu, I.(2001). *Hubungan antara Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi dengan Prestasi Kerja:Satu Kajian Kes dikalangan Anggota Pegawai Pangkat Rendah Polis dan Konstabel*. Disertasi Sarjana Sains Pengurusan UUM yang tidak diterbitkan.
- Chua, Y.P.(2006). *Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Asas Statistik Penyelidikan*. Kuala Lumpur: Mcgraw-Hill (Malaysia) Sdn Bhd.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for The Behavioral Science*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2003). *Business research methods* (8th ed.). New York: McGraw-Hill Irwin

- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Davis, J.A.(1971).*Elementary Survey Analysis*. Parentice Hall
- Davis, K. (1981).*Human Behavior at Work, Organization Behavior, 6 th Edition*: Mcgraw Hill.
- Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgments of applicant qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 500-509.
- Doraisamy, D.(1993). *Organizational climate and job performance. A case study in the employees service department of the Employees Provident Fund Boards*. Thesis M.P.A Universiti Malaya
- Dzulkifli, S.(1996). *Iklim Organisasi dan Perkaitanya dengan Prestasi Kerja Pegawai Perunding Perbadanan Produktiviti Negara (NPC)*. Tesis Master Sains, Universiti Pertanian Malaysia yang tidak diterbitkan.
- Friedlander, F. & Greenberg. (1971). Multiple impact of organizational climate and individual value system open job satisfaction . *Personal Psychology* 22, 171-183.
- Freedman, J. (2005). *Organizational climate helps predict performance*. Di akses pada 12 Mei 2009, daripada EBSCOhost database.
- Gan, S. K.(1985). *Hubungan faktor iklim organisasi yang dipersepsikan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja: Satu perbandingan antara dua organisasi*. Latihan Ilmiah Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia

- Gee-Woo, B., Zmud, R. W., Young-Gul, K., & Nam-Jae, L. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social psychological forces, and organizational climate. *MIS Quarterly*, 29(1), 87-111.
- Gerhard, B. (2007). Personality, political skill, and job performance *Journal of Vocational Behavior*, 72 (2008), 377–387.
- Forehand, G., & B. Gilmer. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior, *Psychological Bulletin*, 62(10), 361-382.
- Hair, F.J., Barry, B., Arthur, H.M. & Philip, S.(2003).*Essential of Business Research Method* .Denver: Wiley.
- Healey, J. (2005). *Statistic-A Tool For Social Research* (7th Ed). USA: Thomson Wadsworth
- Hense, E.(2000).*The Big Five and Contextual Performance: Expanding Person-Environment Fit- Theory* .Doctor of Philosophy, University of South Florida Tampa Florida.
- Heller, D., Judge, T. & Watson, D. (2002), The confounding role of personality and trait effectively in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-35.
- Hellriegel, D. & Slocum Jr. J.W.(1974). Organizational Climate: Measure, Research and Contingencies. *Academy of Management Journal*, 17, 256.
- Hair, Jr J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L & Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Parentice Hall.
- Ioannis, N.(2003). Fitting the person to the organization : examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 639-648.

- James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating work environment perceptions: explorations into the measurement of meaning. *Journal of Applied Psychology*, 74, 739–751.
- James, L. R., & McIntyre, M. D. (1996). *Perceptions of organizational climate*. In K. R. Murphy (Ed.), *Individual differences and behavior in organizations*, San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- James, L. R., & Sells, S. B. (1981). *Psychological climate: theoretical perspectives and empirical research*. In D. Magnusson (Ed.), *Toward a psychology of situations: An interactional perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096–1112.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: history, measurement, and theoretical perspectives in Pervin, L.A. and John, O.P. (Eds), *Handbook of Personality. Theory and Research*, Guilford Press. New York.
- Johns, G. (1994). How often were you absent? A review of the use of self-reported absence data. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 574-591.
- Kangis, W. & William, J.(2000). Organizational climate and corporate performance: an empirical Investigation. *Management Decision*, 38(8),531-540
- Kaczka, E.& Kirk, R.(1967). Managerial Climate, Work Groups and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly*, 12(17), 253-272.

- Kraus, L. (2002). *Personality and Job Performance :The Mediating Roles of LMX and Control Action*. Doctor of Philosophy, Florida International University.
- Klein, J., & Warnet, M.W. (2000). Predictive validity of the locus of control test in selection of school administrators. *Journal of Educational Administration*, 38 (1), 7-24.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Laporan Ketua Audit Negara, Jabatan Audit Negara.(2007,2008,2009) Di akses pada 3 Mei 2009 dari <http://www.audit.gov.my>.
- Lawler, E. E., Hall, D. T., & Oldham, G. R. (1974). Organizational climate: relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Performance*, 11, 139–155.
- Litwin, G.H & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*, Cambdrige, MA: Harvard Business School, Division of Research.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Linda, E. M. (1997). *The relationship between organizational climate, personality and performance nursing staff and patient outcomes on long term care units*. Doctor of Philosophy, New York University.
- Lussier, R.N. (2002). *Human Relation In Organization, Applications and Skill Building* (5th Edition): McGraw Hill: New York.
- Lysaker, P. H., Bell, M. D., Kaplan, E., & G., B. (1998). Personality and psychosocial dysfunction in schizophrenia: The association of extraversion and neuroticism to deficits in work performance. *Psychiatry Research*, 80(1), 61-68.

- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1992). The measurement of work value congruence: A field study comparison. *Journal of Management*, 18(1), 33-44.
- Merrens, Matthew H., Garrett, & James B. (1975). The Protestant Ethic scale as a predictor of repetitive work.. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 125-127.
- Muchinsky, P.M.(1976). An assessment of the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire: an empirical and theoretical extension of the Sims and La-Follette study. *Personnel Psychology*, 29, 371–392.
- Meera. K.(2007) .Role of the Big Five personality traits in predicting college students' academic motivation and achievement. *Learning and Individual Differences*, 19 47–52.
- Moose, R.H. & Insel, P.(1974). Combine Preliminary Manual, Family, Group and Work Environmental Scale. Polo Alto: Consulting Psychology Likert, R.(1967).The Human Organization New York: McGraw Hill Book.
- Nortipah, M. (2004).*Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja:Satu Kajian di Jabatan Kebajikan Masyarakat Pahang*. Thesis Sarjana Sains Pengurusan UUM yang tidak diterbitkan.
- Noel, T. W.(2009). The Impact of Knowledge Resources on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47(1), 1-22.
- Nunally, J.C.(1978). *Psychometric Theory*, New York Macgraw-Hill
- Patterson, M. G.,Warr, P. B., &West, M. A. (2004). Organizational climate and company performance: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 193–216.
- Paul T. B. (2009) Big five personality factors, hardiness, and social judgment as predictors of leader performance *Leadership & Organization Development Journal*, 30(6), 498-521.

- Performance appraisal. (2006). In Collins Dictionary of Business. Diakses pada 12 Mei 2009 dari <http://www.credoreference.com>
- Performance Definition. Diakses pada 12 Mei 2009 dari <http://www.worldbank.org/publicsector/civilservice/glossary.htm>.
- Pritchard, R. D., & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 126–146.
- Praghaban, R. (1998). *Iklim Organisasi dan Perkaitan dengan Prestasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Kebangsaan Ampang*. Tesis Master Sains Universiti Pertanian Malaysia yang tidak diterbitkan.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117-125.
- Salgado, J. F. (1997). The five factor model of personality and job performance in the European community. *Journal of applied psychology*, 82(1), 30-32.
- Salkind, N. (2006). *Exploring Research* (6th Ed). New Jersey. Pearson Parentice Hall.
- Schumaaher, B. & McMillan, S. H. (1993). *Research in Education-A Conceptual Introduction* (3rd.ed). New York L Harper Collins College Publisher.
- Sekaran, U. (2005). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Son (Asia) Pte . Ltd.
- Sanders, B. A. (2008). Using personality traits to predict police officer performance, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 31, 129-147.
- Schneider, B. & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate, *Journal of Applied Psychology*, 6, 318-28.

- Schneider, B. (2000). The psychological life of organizations. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Sims, H. P., & LaFollette, W. (1975). An assessment of the Litwin and Stringer Organizational Climate Questionnaire. *Personnel Psychology*, 28, 19–38
- Shahril, M. (1999). Kepimpinan Pengetua yang Berkesan Dalam Pengurusan Kewangan Sekolah Bagi Menghadapi Alafbaru. *Masalah Pendidikan*, 22, 77-94.
- Sunhee, L. (2000). *Cross Cultural of Validity of Personality Traits For Predicting Job Performance of Korean Engineers*. Doctor of Philosophy, Ohio State University.
- Spruill, E.L. (2008) *A Correlational Anlysis Relating Organizational Climate to Employee performance: A case study*. Doctor of Management in Organizational Leadership. University of Phoenix.
- Sterck, M., Wouter, V.D., & Geert, B. (2006). *Performance Measurement for Sub-National Service Delivery: Report Prepared for the Organization of Economic Cooperation and Development*. Public Management Institute, Katholieke Universities. Leuven.
- Stevens, J.M., Beyer, J.M and Trice, H.M. (1978). Assessing personnel role and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Management Journal*, 21, 380-396
- Tarantino, D. (2005). Measuring return on your most valuable asset. *Physician Executive*, 31(6), 72-73.
- Thomas. G., & Surjit. S. (2000). *Human Resource Development in Organization*. National Institute of Public Administration (INTAN), Kuala Lumpur.

- Tett, R., Jackson, D.N., & Rothsteien, M. (1991). Personality Measures as Predictors of Job Performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology* 44. 703.
- Viktor, C.(1998). *Perceived Organizational Climate, Job Satisfaction and Job Performance among Professional and Support Group of Bank Pertanian Malaysia in Sabah*. Tesis Master Sains, Universiti Pertanian Malaysia.
- West, M.A., Smith, H., Lu Feng, W & Lawthom, R. (1998). Research excellence and departmental climate in British Universities, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 261-81.
- Williams, K.(1999). *When is Personality is Predictor of Job Performance? The Moderating of Role Autonomy*. Doctor of Philosophy, Florida International University
- Yousef, D.A.(2000). Organizational commitment: a mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*,15(1),6-28.
- Zaidah, M.(2004). *Kebaikan dan keburukan sebelum dan selepas bertaraJ PTJ dan masalah yang dihadapi: Satu kajian kes di sebuah sekolah menengah harian bertaraj PTJ di Daerah Petaling, Selangor*. Sarjana Pendidikan,Universiti Malaya yang tidak di terbitkan.

LAMPIRAN A

(DATA PERJAWATAN)

LAMPIRAN B

(SURAT MENYURAT)

LAMPIRAN C
(BORANG SOAL SELIDIK)

BAHAGIAN A: DEMOGRAFI RESPONDEN

Sila tandakan (/) pada tempat kosong yang berkenaan

1. Jantina: Lelaki ¹ ☐
Perempuan ² ☐
2. Umur: < 30 tahun ¹ ☐ 41 – 50 tahun ³ ☐
31 – 40 tahun ² ☐ > 50 t ahun ⁴ ☐
3. Bangsa: Melayu ¹ ☐ India ³ ☐
Cina ² ☐ Lain-lain ⁴ ☐
4. Kumpulan Perkhidmatan: Pengurusan & Profesiaonal (48 – 54) ☐
Pengurusan & Profesional (41-44) ² ☐
Sokongan I (29-36) ³ ☐
5. Tempoh Perkhidmatan: 1-5 tahun ¹ ☐
6-10 tahun ² ☐
11-15 tahun ³ ☐
16-20 tahun ⁴ ☐
21-35 tahun ⁵ ☐
6. Tahap Pendidikan Tertinggi:
Ijazah Doktor Falsafah (PhD) ¹ ☐ Diploma ⁴ ☐
Ijazah Sarjana ² ☐ Sijil ⁵ ☐
Ijazah Sarjana Muda ³ ☐
7. Bahagian/Jabatan: _____ (sila nyatakan)

BAHAGIAN B: IKLIM ORGANISASI

PANDUAN: Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai iklim organisasi. Sila gunakan di antara lima skala dibawah dan bulatkan mana-mana skala yang bersesuaian mengikut persepsi terbaik anda terhadap iklim organisasi .

1-Sangat tidak setuju

2-Tidak setuju

3-Antara setuju dan tidak setuju

4-Setuju

5-Sangat setuju

Struktur

- 1 Dalam organisasi ini, kerja ditakrifkan dengan jelas dan distrukturkan secara munasabah.
(The jobs in this Organization are clearly defined and logically structured)
- 2 Dalam organisasi ini, kadang kala tidak jelas siapa yg mempunyai kuasa rasmi untuk membuat keputusan.
(In this Organization it is sometimes unclear who has the formal authority to make a decision)
- 3 Dasar dan struktur organisasi telah diterangkan dengan jelas.
(The policies and organization structure of the Organization have been clearly explained)
- 4 Dalam organisasi ini, birokrasi diminimumkan seboleh mungkin.
(Red-tape is kept to a minimum in this Organization.)
- 5 Terlalu banyak peraturan, perincian pentadbiran dan birokrasi menyebabkan idea baru dan asli sukar diberikan pertimbangan.
(Excessive rules, administrative details, and red-tape make it difficult for new and original ideas to receive consideration).
- 6 Produktiviti organisasi kadang kala terjejas kerana tiada pengaturan dan perancangan.
(Our productivity sometimes suffers from lack of organization and planning.)

- 7 Dalam sesetengah projek yang saya kendalikan, saya tidak pasti siapa sebenarnya ketua saya.

(In some of the projects I've been on, I haven't been sure exactly who my boss was.)

- 8 Pihak pengurusan tidak begitu mengambil berat tentang struktur organisasi dan bidang kuasa rasmi, tetapi lebih mementingkan pengambilan kakitangan yang sesuai untuk melakukan sesuatu tugas.

(Our management isn't so concerned about formal organization and authority, but concentrates instead on getting the right people together to do the job.)

Tanggungjawab (Responsibility)

- 9 Organisasi tidak bergantung sepenuhnya pada pertimbangan individu, hampir semua kerja akan disemak semula.

(We don't rely too heavily on individual judgment in this Organization; almost everything is double-checked)

- 10 Dalam organisasi ini, pihak pengurusan tidak suka semua perkara dirujuk kepada mereka. Jika anda rasa pendekatan anda betul, teruskan sahaja langkah anda.

(Around here management resents your checking everything with them; if you think you've got the right approach you just go ahead.)

- 11 Dalam organisasi ini, penyeliaan khususnya bermaksud menetapkan garis panduan untuk orang bawahan anda; biarkan mereka bertanggungjawab terhadap kerja tersebut.

(Supervision in this Organization is mainly a matter of setting guidelines for your subordinates; you let them take responsibility for the job.)

- 12 Anda tidak akan maju dalam organisasi ini jika anda tidak mengambil risiko dan cuba melakukan sesuatu perkara sendiri.

(You won't get ahead in this Organization unless you stick your neck out and try things on your own sometimes.)

- 13 Falsafah organisasi menekankan bahawa setiap warga kerja perlu menyelesaikan masalah masing-masing.

(Our philosophy emphasizes that people should solve their problems by themselves.)

- 14 Dalam organisasi ini, apabila seseorang melakukan kesalahan, terlalu banyak alasan diberikan.
(There are an awful lot of excuses around here when somebody makes a mistake.)
- 15 Salah satu masalah dalam organisasi ini adalah individu mengelak daripada menerima tanggungjawab.
(One of the problems in this Organization is that individuals won't take responsibility.)
- Ganjaran (Reward)**
- 16 Organisasi ini mempunyai sistem kenaikan pangkat yg membantu warga kerja yang terbaik untuk naik hingga ke peringkat tertinggi.
(We have a promotion system here that helps the best man to rise to the top.)
- 17 Dalam organisasi ini, ganjaran dan galakan yang anda terima biasanya melebihi ancaman dan kritikan.
(In this Organization the rewards and encouragements you get usually outweigh the threats and the criticism.)
- 18 Dalam organisasi ini, ganjaran yg diberikan kepada warga kerja berpadanan dengan prestasi kerja mereka yang cemerlang.
(In this Organization people are rewarded in proportion to the excellence of their job performance)
- 19 Dalam organisasi ini, terlalu banyak budaya mengritik diamalkan.
(There is a great deal of criticism in this Organization.)
- 20 Dalam organisasi ini, ganjaran dan pengiktirafan tidak banyak diberikan untuk tugas yang dilakukan dengan baik.
(There is not enough reward and recognition given in this Organization for doing good work)
- 21 Dalam organisasi ini, jika anda melakukan kesalahan, anda akan dihukum.
(If you make a mistake in this Organization you will be punished.)

Hubungan mesra (Warmth)

- 22 Kemesraan wujud dalam hubungan sesama warga kerja dalam organisasi ini.
(A friendly atmosphere prevails among the people in this Organization.)
- 23 Persekitaran kerja dalam organisasi ini selesa dan menyenangkan.
(This Organization is characterized by a relaxed, easy-going working climate.)
- 24 Adalah sukar untuk berkenalan dengan warga kerja dalam organisasi ini.
(It's very hard to get to know people in this Organization.)
- 25 Warga kerja dalam organisasi ini cenderung bersifat dingin dan menjauhkan diri sesama mereka.
(People in this Organization tend to be cool and aloof toward each other)
- 26 Dalam organisasi ini, pihak pengurusan mempunyai hubungan yang mesra dengan kakitangannya.
(There is a lot of warmth in the relationships between management and workers in this Organization)

Sokongan (Support)

- 27 Dalam organisasi ini, warga kerja yang membuat kesilapan tidak akan mendapat simpati daripada pihak atasan.
(You don't get much sympathy from higher-ups in this Organization if you make a mistake)
- 28 Dalam organisasi ini, pihak pengurusan berbincang dengan anda berkenaan kerjaya anda dalam organisasi.
(Management makes an effort to talk with you about your career aspirations within the Organization)
- 29 Warga kerja dalam organisasi ini tidak begitu mempercayai antara satu sama lain.
(People in this Organization don't really trust each other enough)
- 30 Falsafah pengurusan kita menekankan faktor kemanusiaan, perasaan orang lain dan sebagainya.

(The philosophy of our management emphasizes the human factor, how people feel, etc)

- 31 Apabila melakukan tugas yang sukar, biasanya saya boleh mendapatkan bantuan ketua dan rakan sejawat.

(When I am on a difficult assignment I can usually count on getting assistance from my boss and co-workers.)

Piawaian (Standard)

- 32 Organisasi ini menetapkan piawaian prestasi kerja yang tinggi.

(In this Organization we set very high standards for performance.)

- 33 Pihak pengurusan percaya bahawa tidak ada kerja yang dilaksanakan dengan begitu sempurna sehingga ia tidak boleh diperbaiki lagi.

(Our management believes that no job is so well done that it couldn't be done better.)

- 34 Dalam organisasi ini, warga kerja dapat merasakan tekanan untuk terus meningkatkan prestasi kerja secara individu atau berkumpulan.

(Around here there is a feeling of pressure to continually improve our personal and group performance.)

- 35 Pihak pengurusan percaya bahawa jika warga kerja gembira, produktiviti mereka akan meningkat.

(Management believes that if the people are happy, productivity will take care of itself.)

- 36 Untuk maju dalam organisasi ini, apa yang lebih penting adalah mempunyai hubungan baik dengan rakan sekerja daripada menunjukkan prestasi yang baik.

(To get ahead in this Organization it's more important to get along than it is to be a high producer.)

- 37 Warga kerja organisasi ini seperti tidak berbangga dengan pencapaian prestasi masing-masing.

(In this Organization people don't seem to take much pride in their performance.)

Identiti (Identity)

- 38 Warga kerja organisasi ini berasa bangga kerana menjadi sebahagian daripadanya.
(People are proud of belonging to this Organization.)
- 39 Saya merasakan diri saya sebagai anggota sebuah kumpulan yang produktif.
(I feel that I am a member of a well functioning team.)
- 40 Sepanjang pemerhatian saya, warga kerja tidak begitu setia terhadap organisasi.
(As far as I can see, there isn't very much personal loyalty to the company.)
- 41 Warga kerja organisasi ini sedikit sebanyak mementingkan kepentingan peribadi.
(In this Organization people pretty much look out for their own interests.)

BAHAGIAN C: CIRI PERSONALITI

PANDUAN: Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai trait personaliti. Sila gunakan di antara lima skala dibawah dan bulatkan mana-mana skala yang bersesuaian mengikut persepsi terbaik anda terhadap diri anda sendiri.

1-Sangat tidak setuju

2-Tidak setuju

3-Antara setuju dan tidak setuju

4-Setuju

5-Sangat setuju

Saya melihat diri saya sebagai seorang yang

(I see myself as someone who)

- 1 Banyak bercakap (*Is talkative*)
- 2 Suka mencari kesalahan orang lain (*Tend to find faults with others*)
- 3 Melakukan kerja dengan teliti (*Does a thorough job*)
- 4 Murung dan sugul (*Is depressed, blue*)
- 5 Menghasilkan pemikiran baru, mencetuskan idea baru (*Is original, comes up with new ideas*)
- 6 Tidak banyak cakap (*Is reserved*)
- 7 Suka membantu dan tidak mementingkan diri sendiri (*Is helpful and unselfish with others*)
- 8 Boleh menjadi agak cuai (*Can be somewhat careless*)
- 9 Tenang dan mampu menghadapi tekanan dengan baik (*Is relaxed, handled stress well*)
- 10 Ingin mengetahui tentang banyak perkara (*Is curious about many different thing*)
- 11 Penuh bertenaga (*Is full of energy*)
- 12 Suka memulakan perbalahan dengan orang lain (*Starts quarrels with others*)
- 13 Pekerja yang boleh dipercayai (*Is a reliable worker*)
- 14 Boleh menjadi cemas (*Can be tense*)

- 15 Pintar, banyak berfikir (*Is ingenious, a deep thinker*)
- 16 Boleh mewujudkan suasana penuh bersemangat (*Generates a lot of enthusiasm*)
- 17 Pemaaf (*Has a forgiving nature*)
- 18 Cenderung menjadi tidak teratur (*Tend to be disorganized*)
- 19 Terlalu risau (*Worries a lot*)
- 20 Banyak imaginasi (*Has an active imagination*)
- 21 Cenderung untuk tidak bercakap (*Tends to be quiet*)
- 22 Biasanya mudah percaya (*Is generally trusting*)
- 23 Cenderung untuk bersikap malas (*Tends to be lazy*)
- 24 Stabil dari segi emosi, tidak mudah sedih (*Is emotionally stable, not easily upset*)
- 25 Berdaya cipta (*Is inventive*)
- 26 Tegas (*Has an assertive personality*)
- 27 Boleh bersikap dingin dan suka menyendiri (*Can be cold and aloof*)
- 28 Mengendalikan tugas dengan baik sehingga selesai (*Preserves until the task is finished*)
- 29 Kadang-kadang ada angin (*Can be moody*)
- 30 Menghargai pengalaman berkaitan seni dan pengalaman indah (*Values artistic, aesthetic experience*)
- 31 Ada kalanya pemalu (*Is sometime shy*)
- 32 Bertimbang rasa dan hati baik kepada semua orang (*Is considerate and kind to almost everyone*)
- 33 Melakukan sesuatu dengan berkesan (*Does thing effectively*)
- 34 Tetap tenang walaupun dalam keadaan tegang (*Remains calm in tense in situation*)
- 35 Menyukai kerja rutin (*Prefers work that is routine*)
- 36 Peramah dan suka bergaul (*Is outgoing, sociable*)
- 37 Kadang kala biadab terhadap orang lain (*Is sometimes rude to others*)

- 38 Merancang dan melaksanakan mengikut perancangan (*Makes plan and follow through with them*)
- 39 Mudah berasa gemuruh (*Gets nervous easily*)
- 40 Suka berfikir dan bermain-main dengan idea (*Like to reflect, plays with ideas*)
- 41 Mempunyai sedikit minat terhadap seni (*Has few artistic interest*)
- 42 Suka bekerjasama dengan orang lain (*Likes to cooperate with others*)
- 43 Mudah dialih perhatian (*Is easily distracted*)
- 44 Mempunyai pengetahuan dalam seni, muzik dan sastera (*Is sophisticated in art, music or literature*)
- 45 Berfikiran terbuka dalam politik (*Is politically liberal*)

BAHAGIAN D: PRESTASI KERJA

PANDUAN: Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai personaliti kerja. Sila gunakan di antara tujuh skala dibawah dan bulatkan mana-mana skala yang bersesuaian mengikut persepsi terbaik anda terhadap prestasi kerja anda.

1-Sangat rendah

2-Rendah

3-Agak rendah

4-Sederhana

5-Agak tinggi

6-Tinggi

7-Sangat tinggi

- 1 Kualiti kerja anda. (*Quality of your performance*).
- 2 Produktiviti kerja anda. (*Your productivity on the job*).
- 3 Bagaimana anda menilai prestasi rakan sekerja berbanding prestasi anda yang melakukan kerja yg sama.

(*How do you evaluate the performance of your peers at their jobs compared with yourself doing the same kind of work*).
- 4 Bagaimana anda menilai prestasi anda berbanding prestasi rakan sekerja yg melakukan kerja yang sama.

(*How do you evaluate the performance of yourself at your job compared with your peers doing the same kind of work?*)

LAMPIRAN D

(DAPATAN KAJIAN SPSS)

Ujian Normaliti

Case Processing Summary

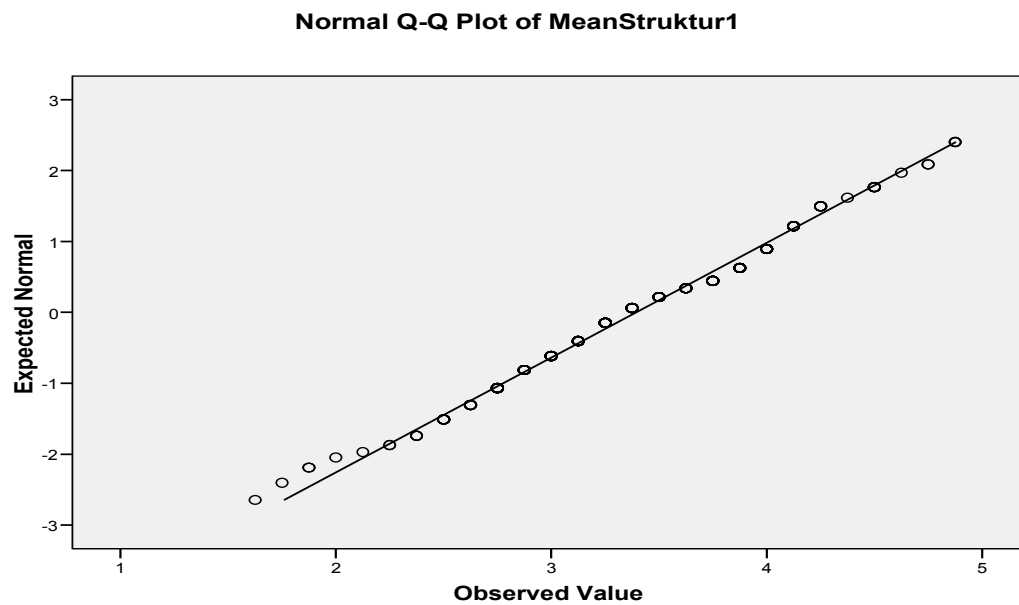
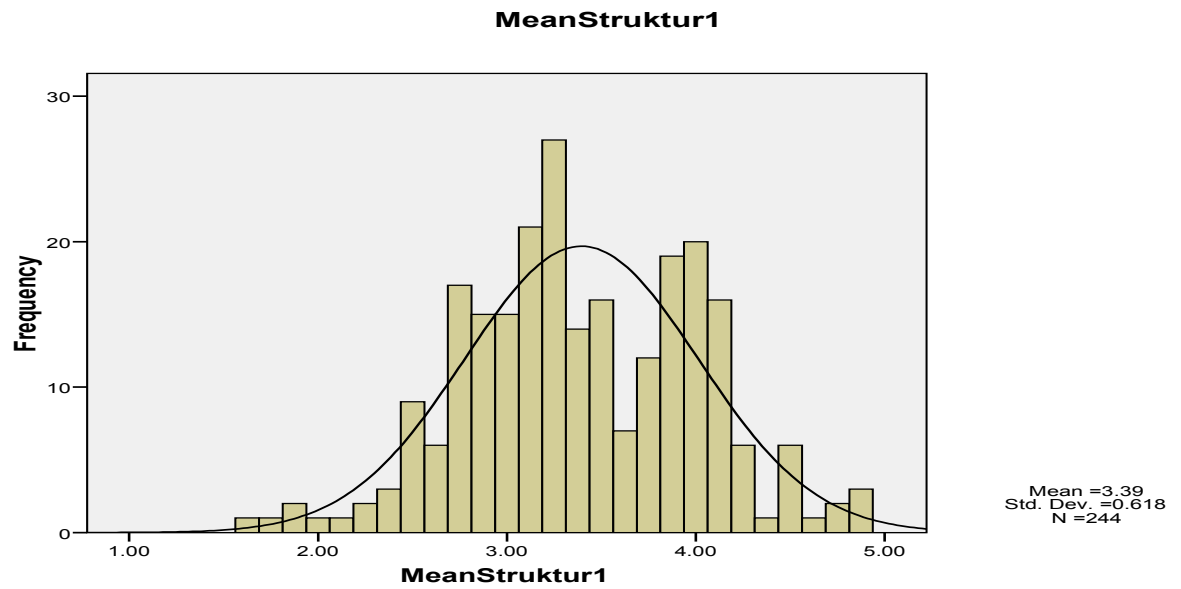
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MeanStruktur1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanMesra1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanGnjaran1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanSkongan1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanIdentiti1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanExtro1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanNeuro1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanAgree1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanOpen1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%
MeanConscien1	244	100.0%	0	.0%	244	100.0%

Tests of Normality

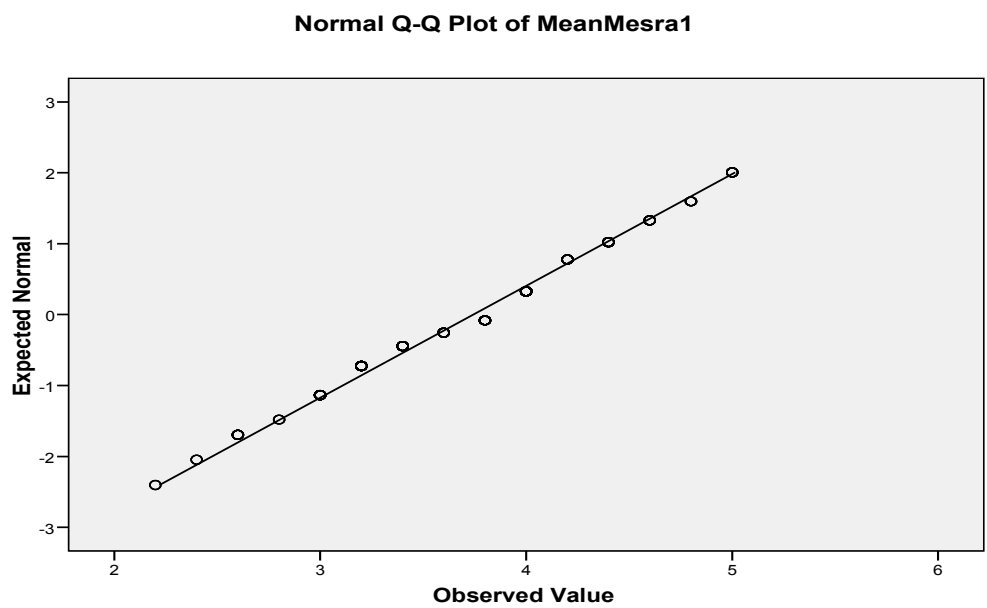
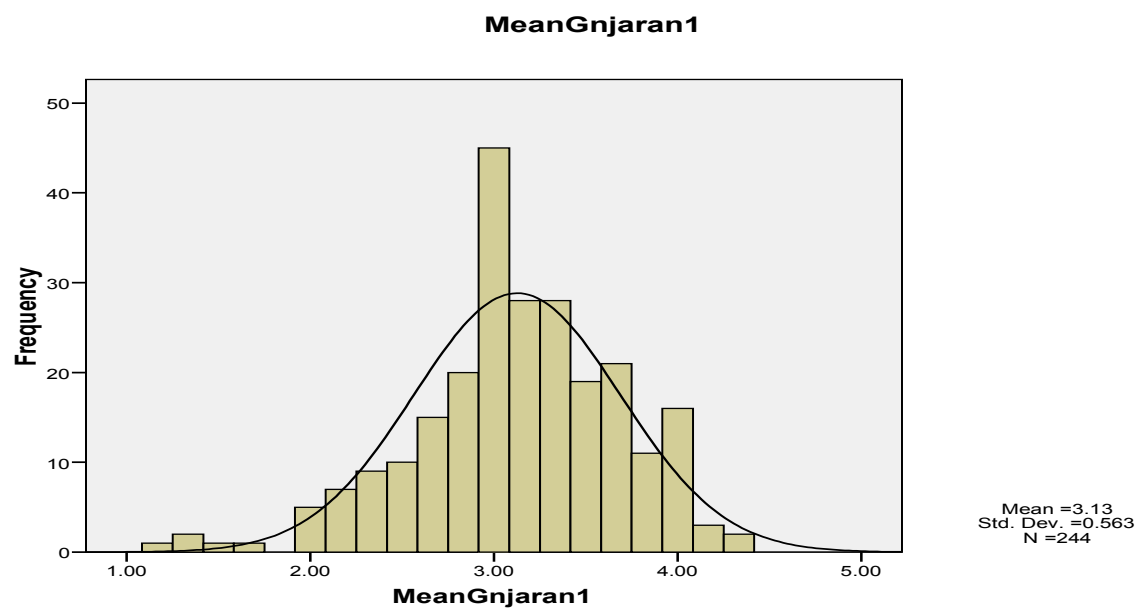
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
MeanStruktur1	.088	244	.000	.987	244	.026
MeanMesra1	.153	244	.000	.970	244	.000
MeanGnjaran1	.121	244	.000	.970	244	.000
MeanSkongan1	.127	244	.000	.969	244	.000
MeanIdentiti1	.099	244	.000	.979	244	.001
MeanExtro1	.122	244	.000	.959	244	.000
MeanNeuro1	.086	244	.000	.989	244	.063
MeanAgree1	.082	244	.000	.987	244	.026
MeanOpen1	.119	244	.000	.975	244	.000
MeanConscien1	.074	244	.002	.979	244	.001

a. Lilliefors Significance Correction

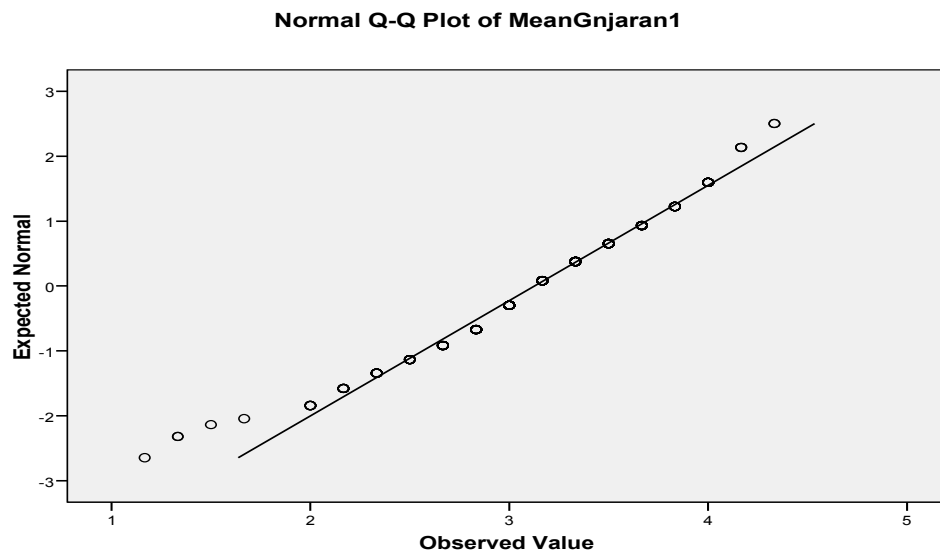
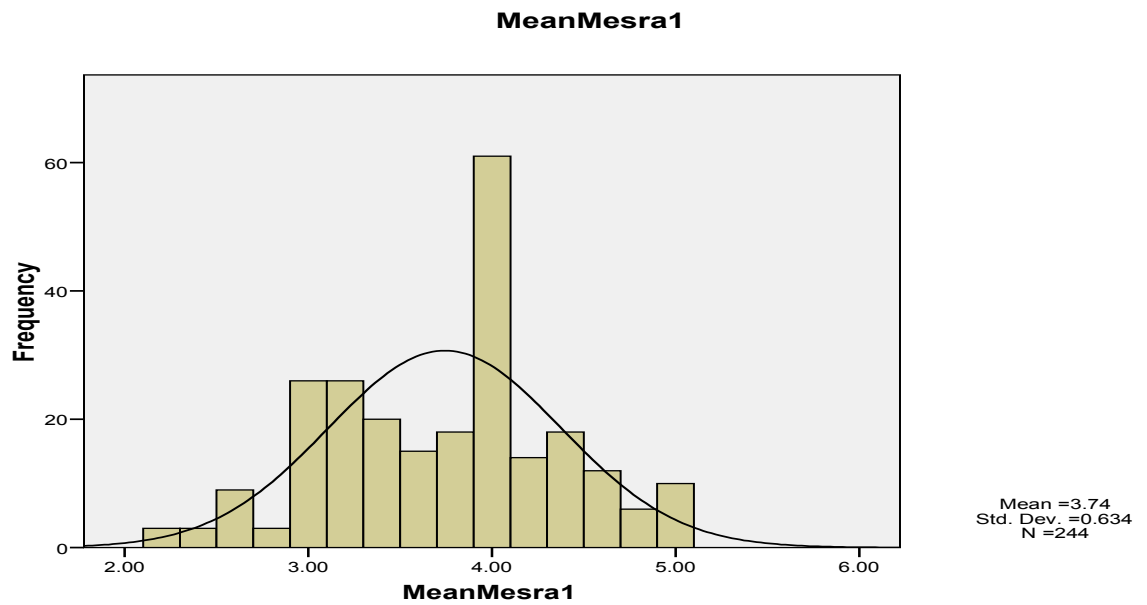
MeanStruktur1



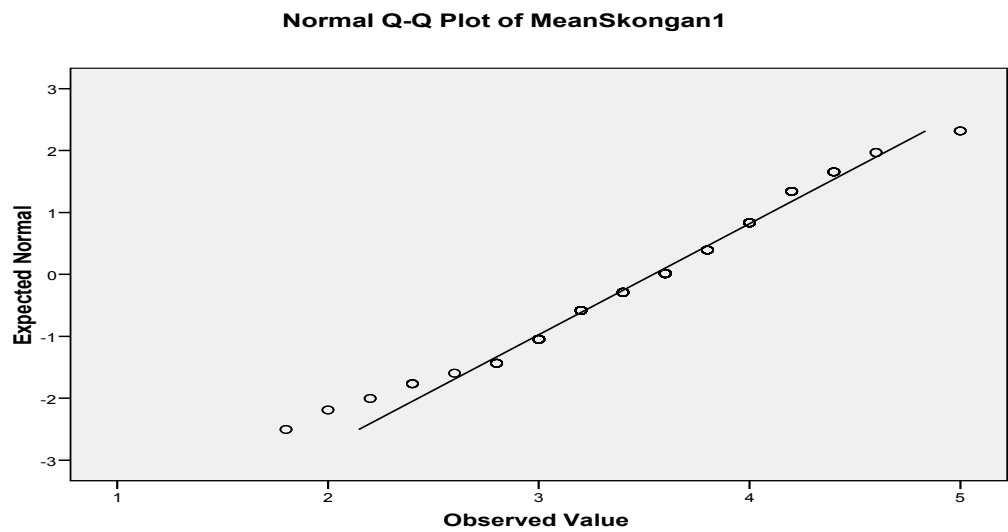
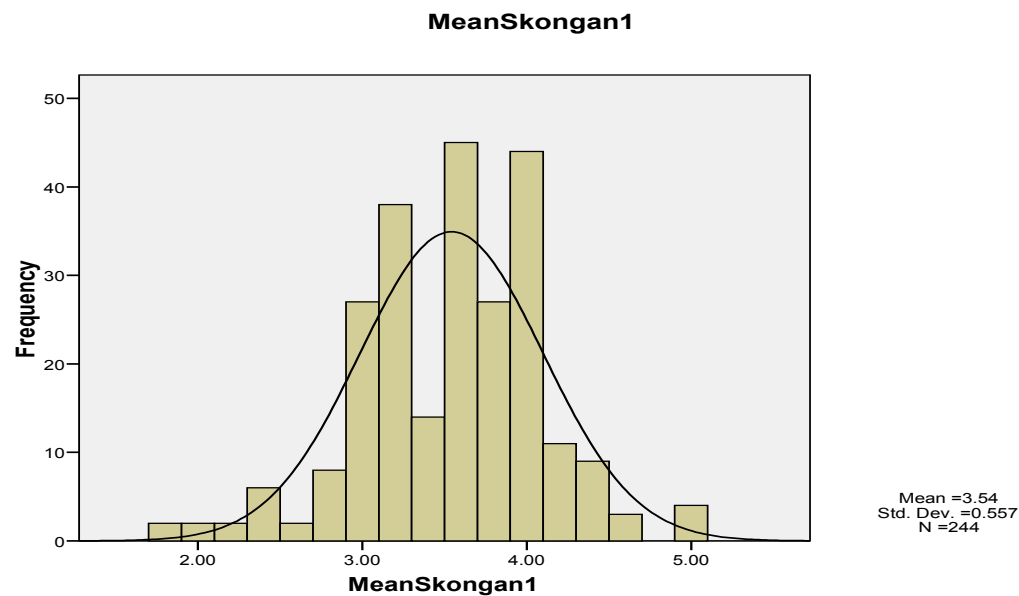
MeanMesra



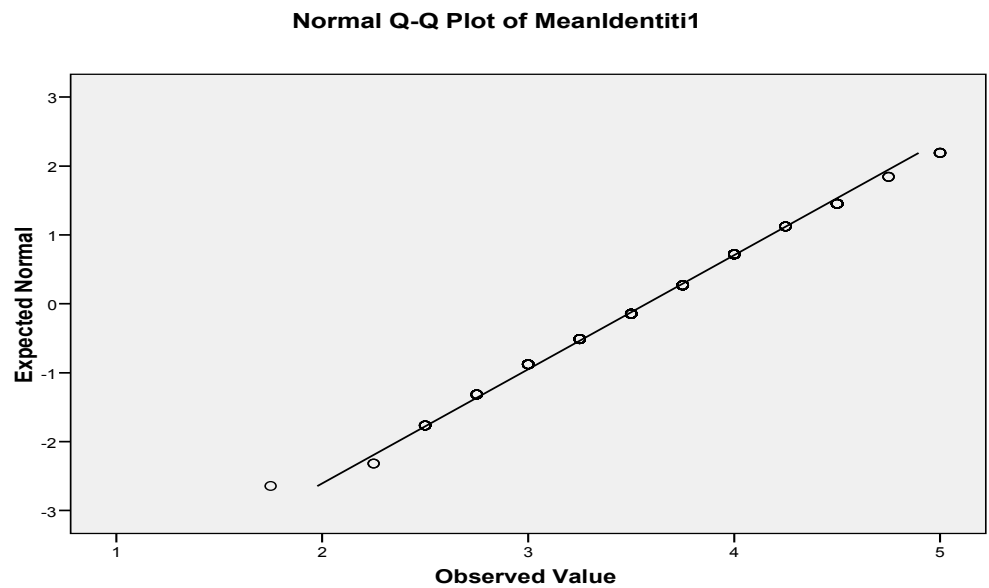
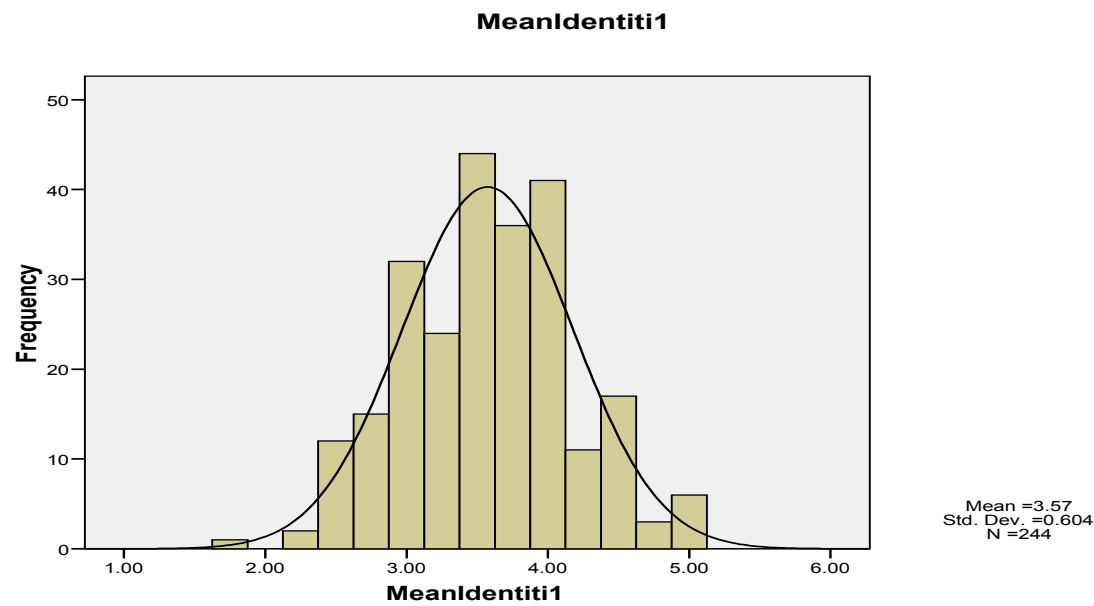
MeanGnjaran1



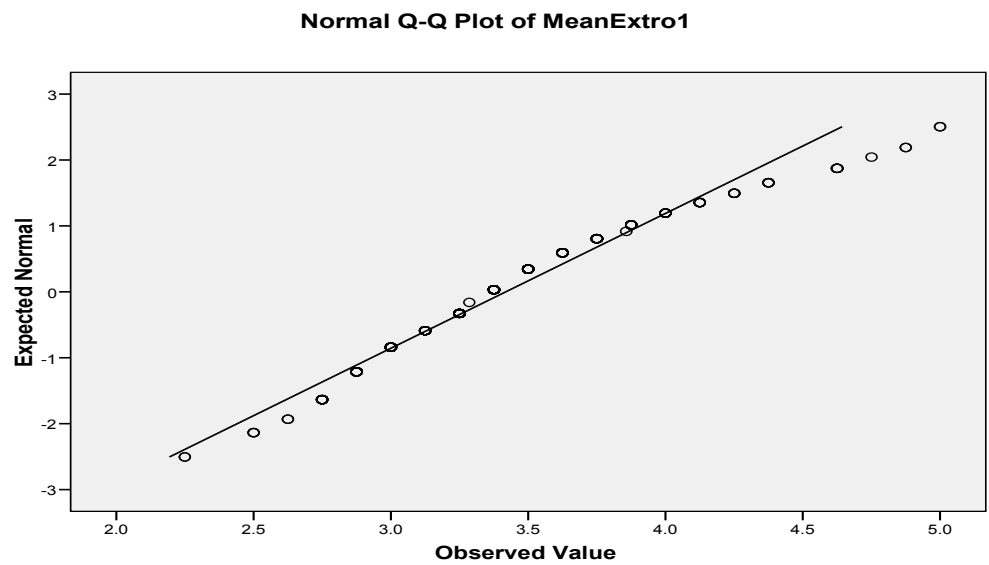
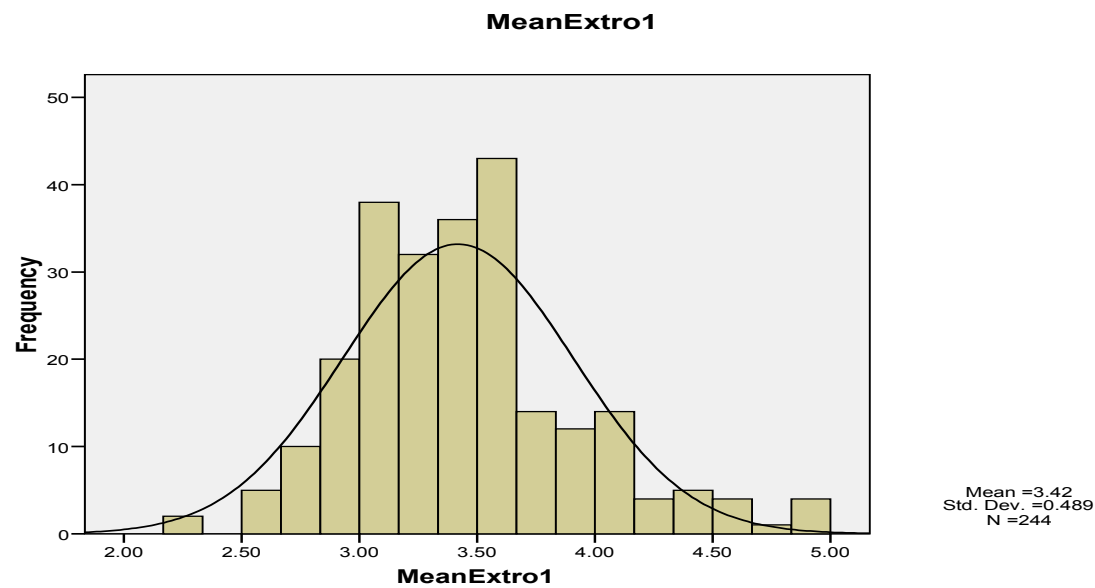
MeanSkongan1



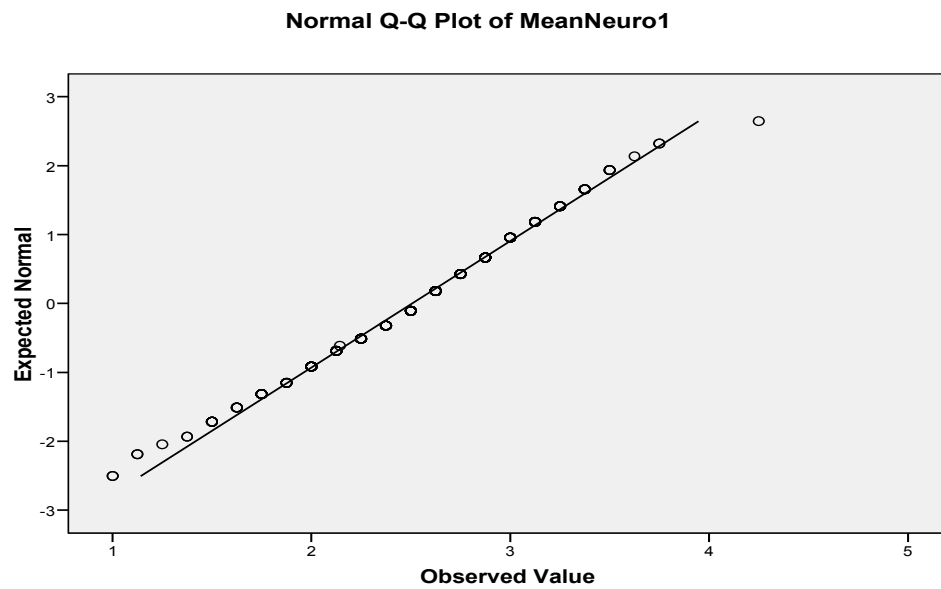
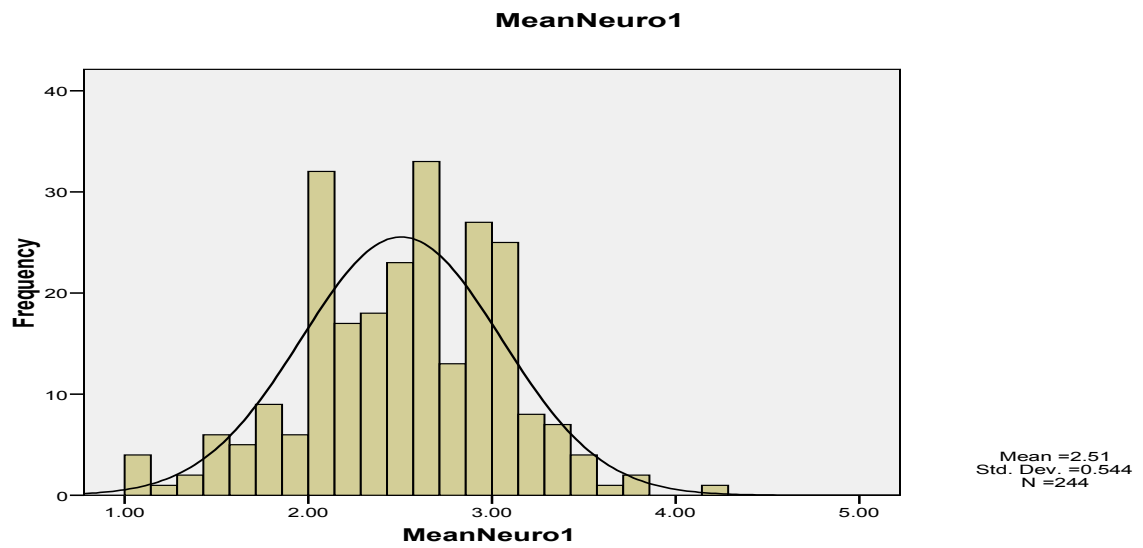
MeanIdentiti1



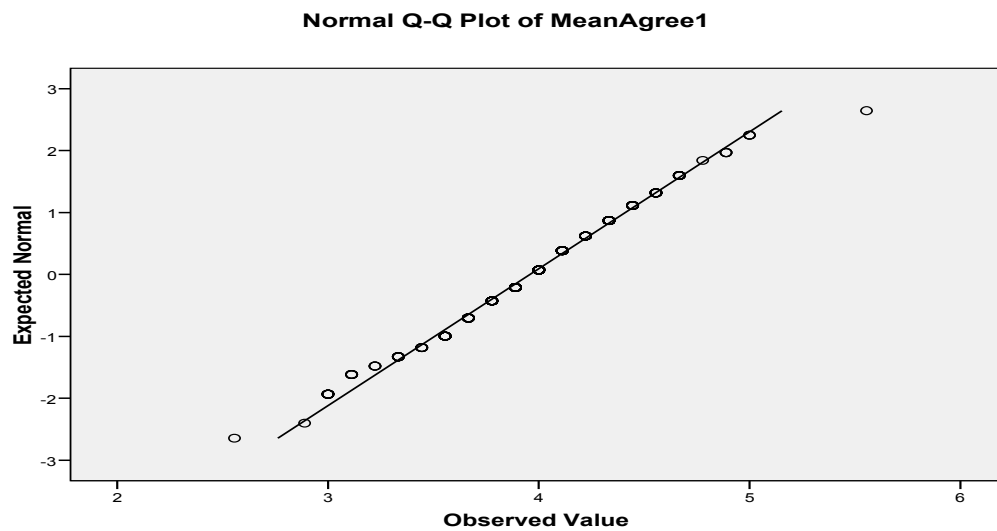
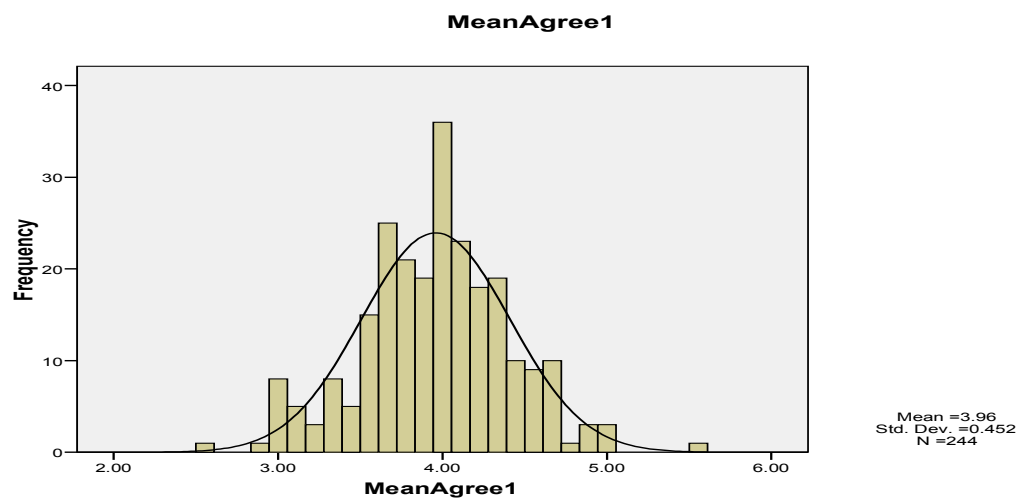
MeanExtro1



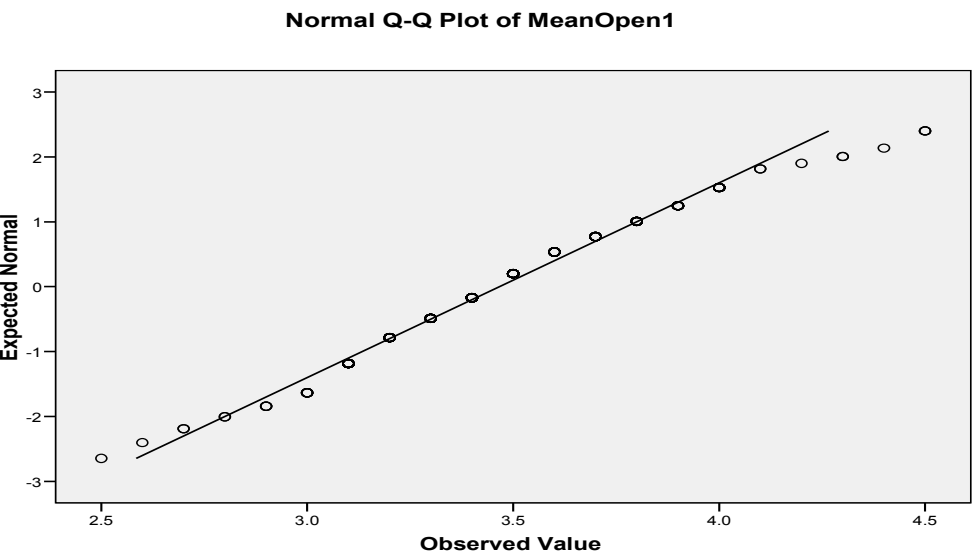
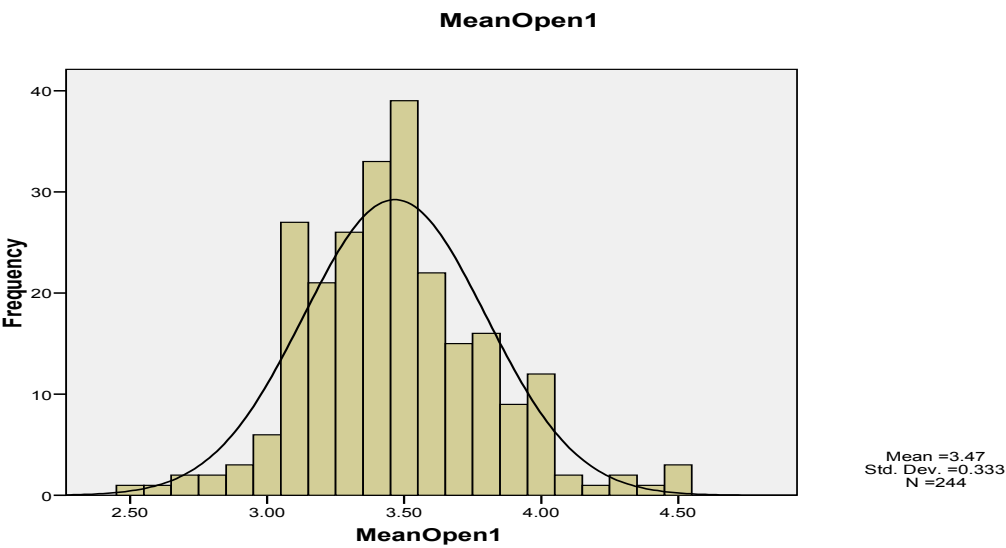
MeanNeuro1



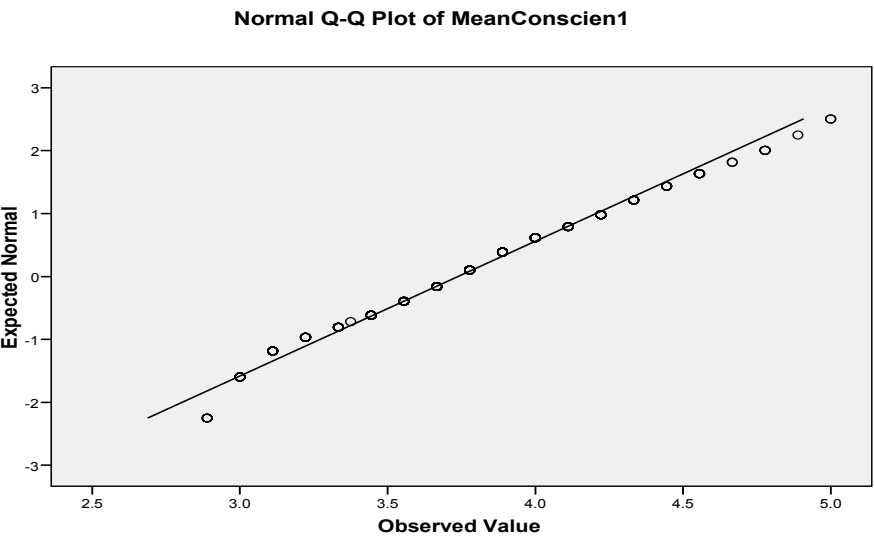
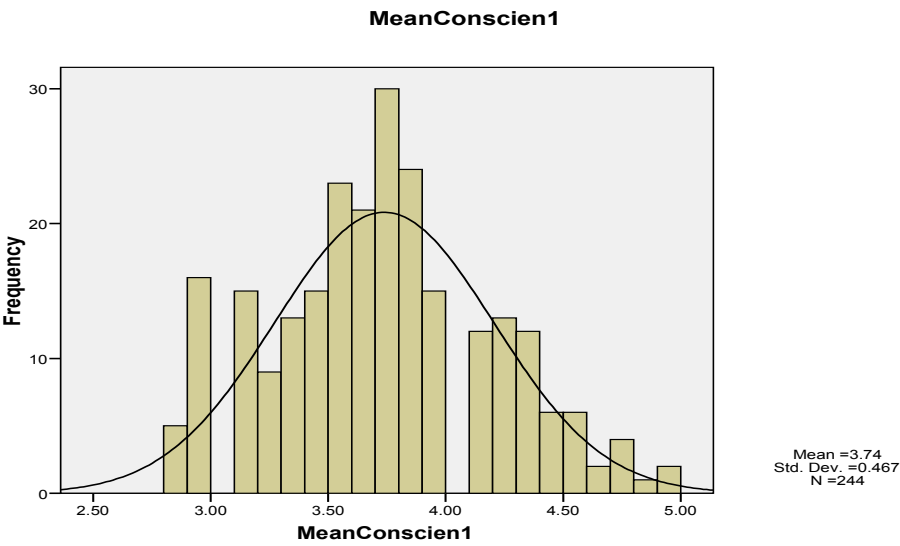
MeanAgree1



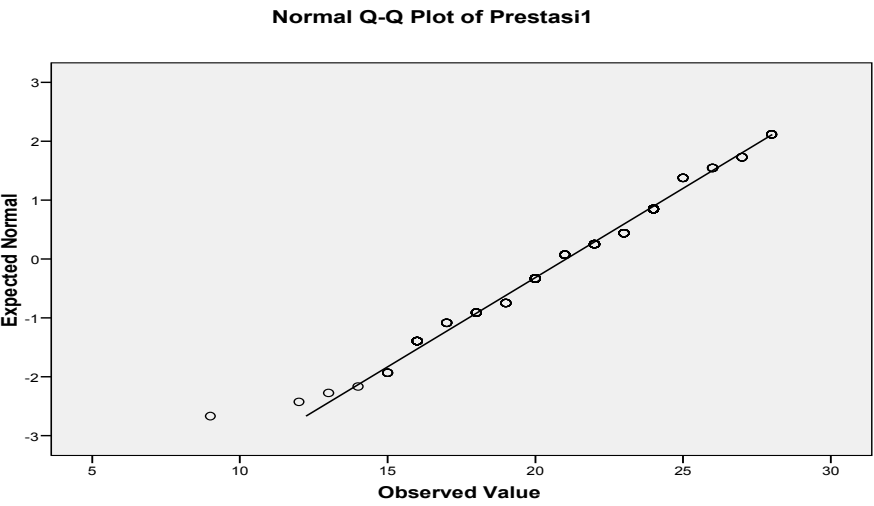
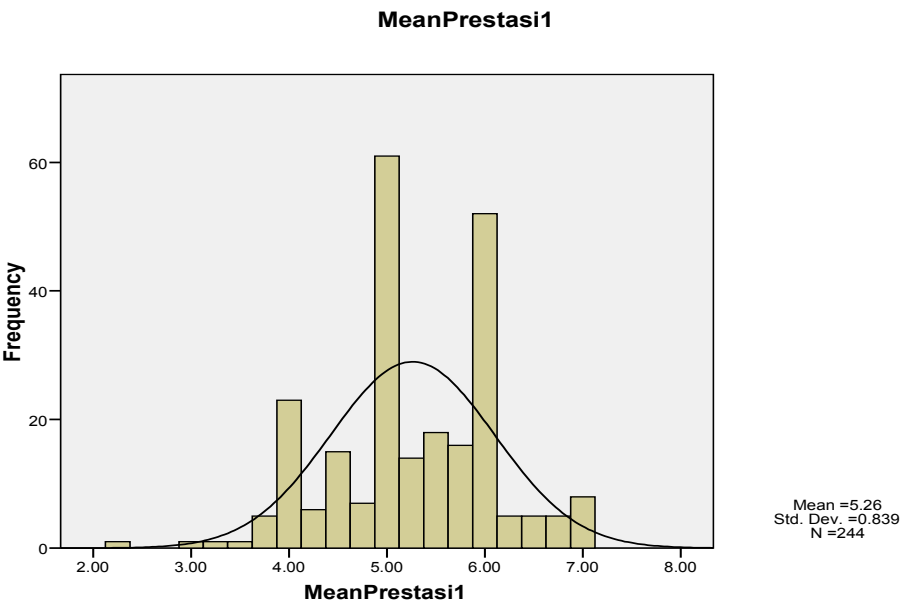
MeanOpen1



MeanConscien1



MeanPrestasi1

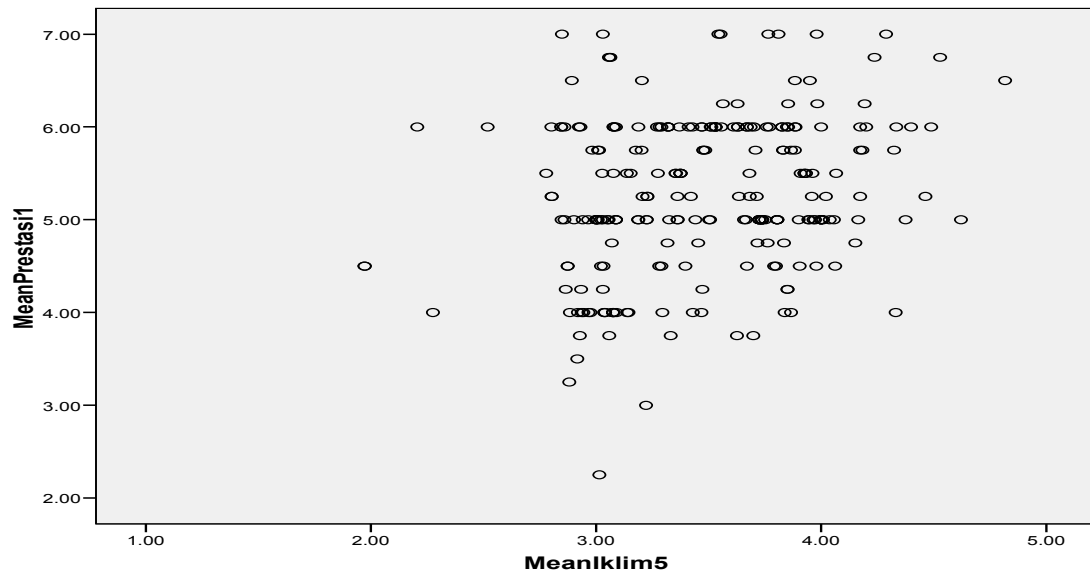


Frequencies

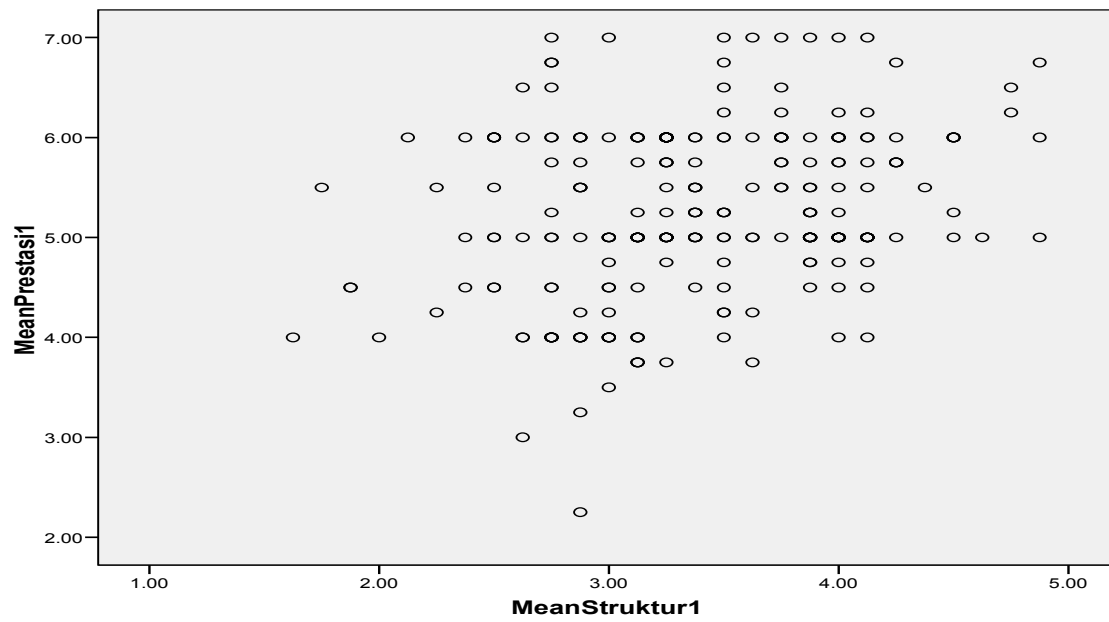
Statistics

	Mean Struktur1	Mean Gnjaran1	Mean Mesra1	Mean Skongan 1	Mean Identiti1	Mean Extro1	Mean Neuro1	Mean Agree1	Mean Open1	Mean Conscien 1	Mean Prestasi1
N	244 0	244 0	244 0	244 0	244 0	244 0	244 0	244 0	244 0	244 0	244 0
Mean	3.3945	3.1257	3.7426	3.5426	3.5738	3.4186	2.5062	3.9581	3.4660	3.7383	5.2623
Median	3.3750	3.1667	3.8000	3.6000	3.5000	3.3750	2.5000	4.0000	3.4500	3.7778	5.2500
Mode	3.25	3.00	4.00	3.60	3.50	3.38	2.63	4.00	3.50	3.78	5.00
Std. Deviation	.61802	.56263	.63426	.55747	.60407	.48879	.54448	.45200	.33301	.46715	.83939
Variance	.382	.317	.402	.311	.365	.239	.296	.204	.111	.218	.705
Skewness	-.041	-.527	-.127	-.315	.033	.736	-.189	-.050	.401	.251	-.248
Std. Error of Skewness	.156	.156	.156	.156	.156	.156	.156	.156	.156	.156	.156
Kurtosis	-.197	.702	-.480	.637	-.168	.923	.180	.498	.747	-.339	.035
Std. Error of Kurtosis	.310	.310	.310	.310	.310	.310	.310	.310	.310	.310	.310
Minimum	1.63	1.17	2.20	1.80	1.75	2.25	1.00	2.56	2.50	2.89	2.25
Maximum	4.88	4.33	5.00	5.00	5.00	5.00	4.25	5.56	4.50	5.00	7.00

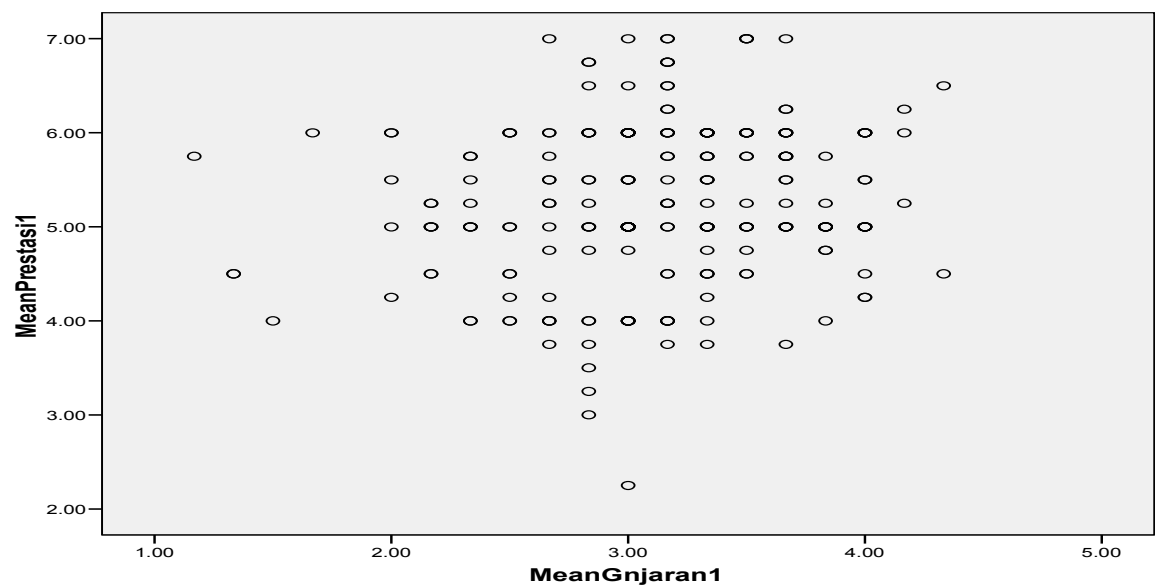
Ujian Lineariti



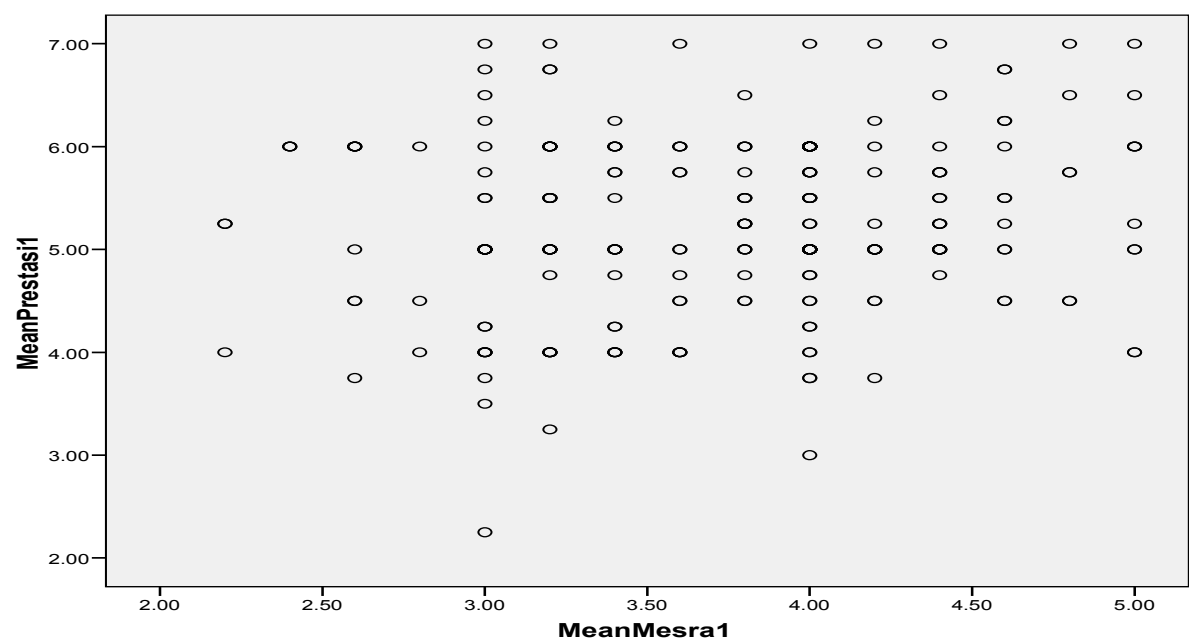
Graph



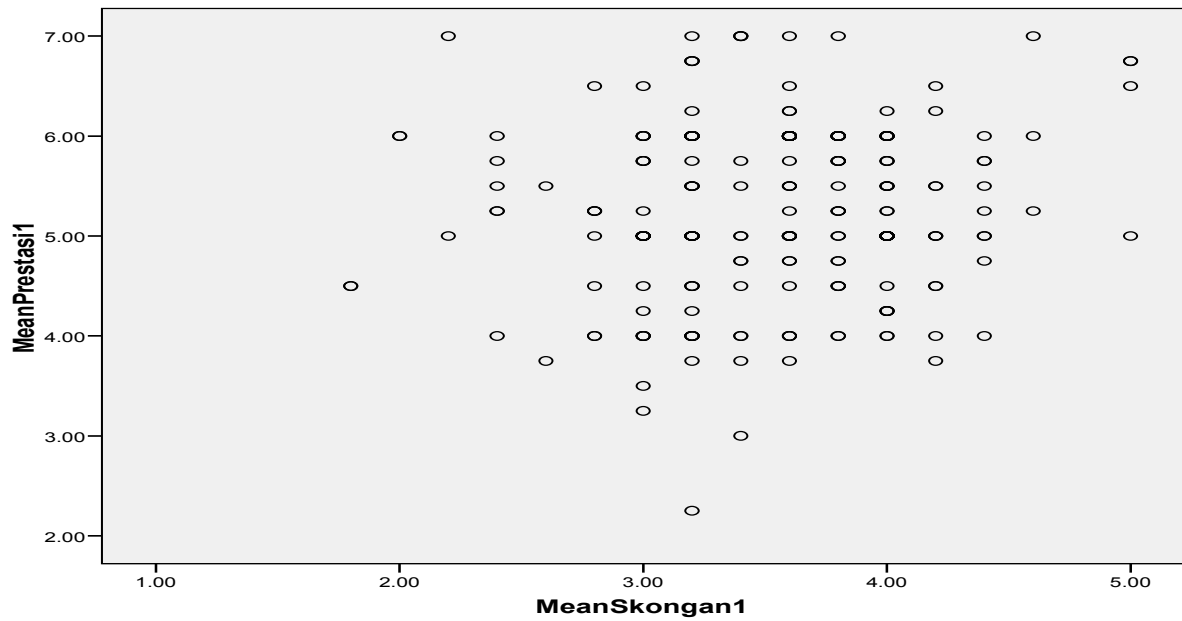
Graph



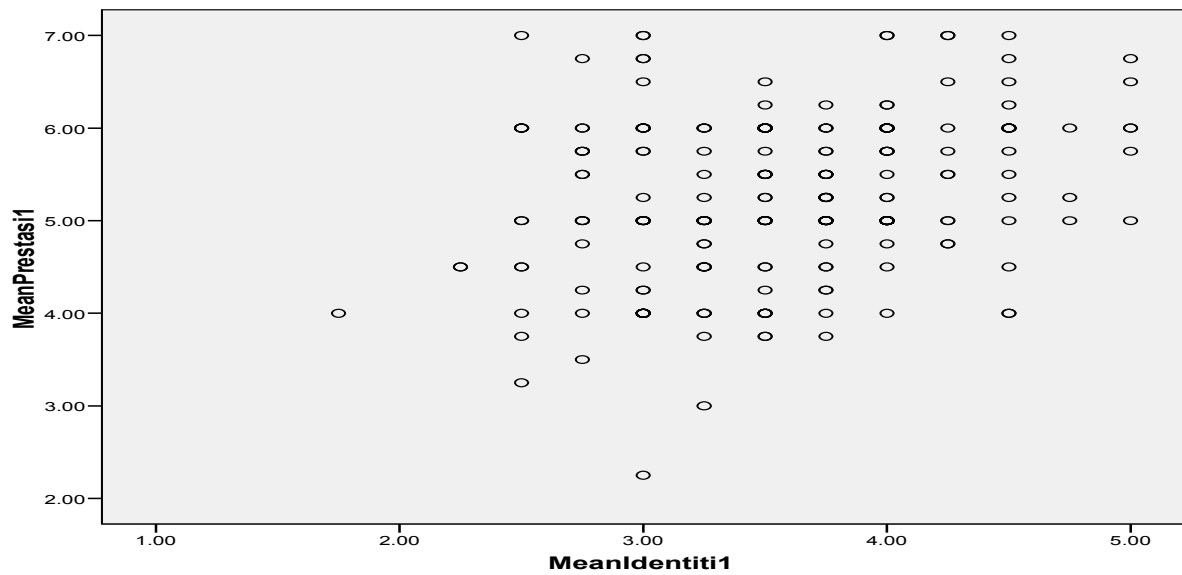
Graph



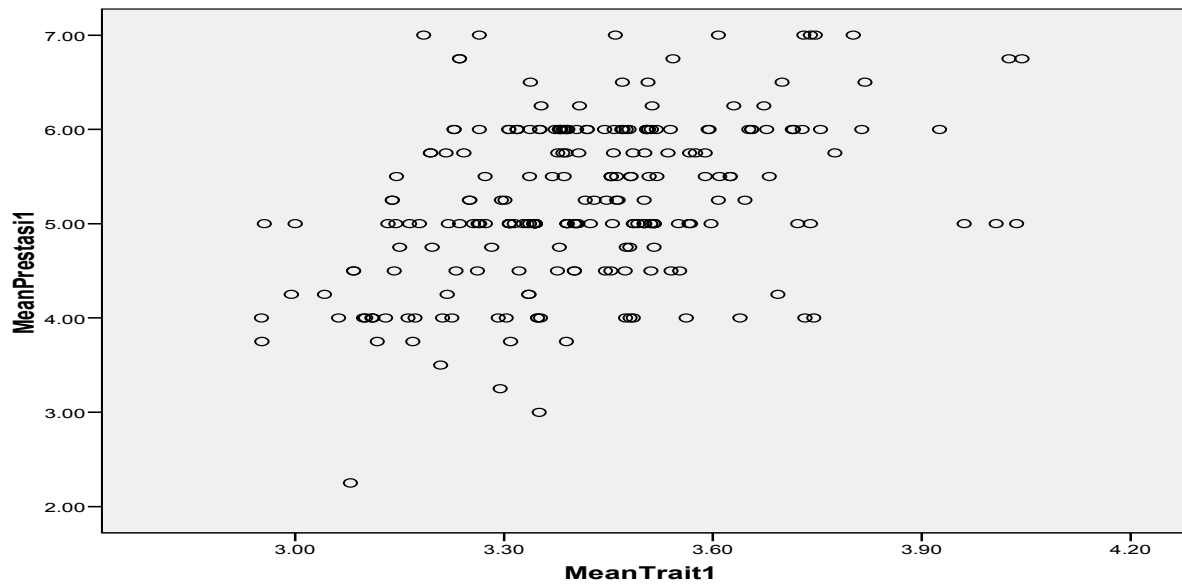
Graph



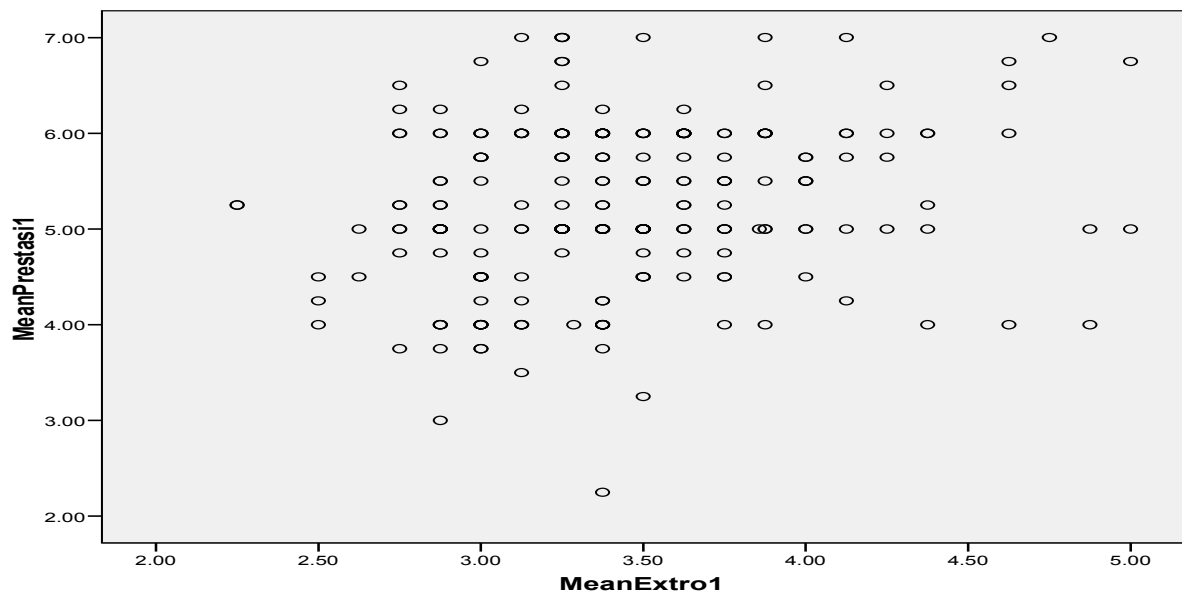
Graph



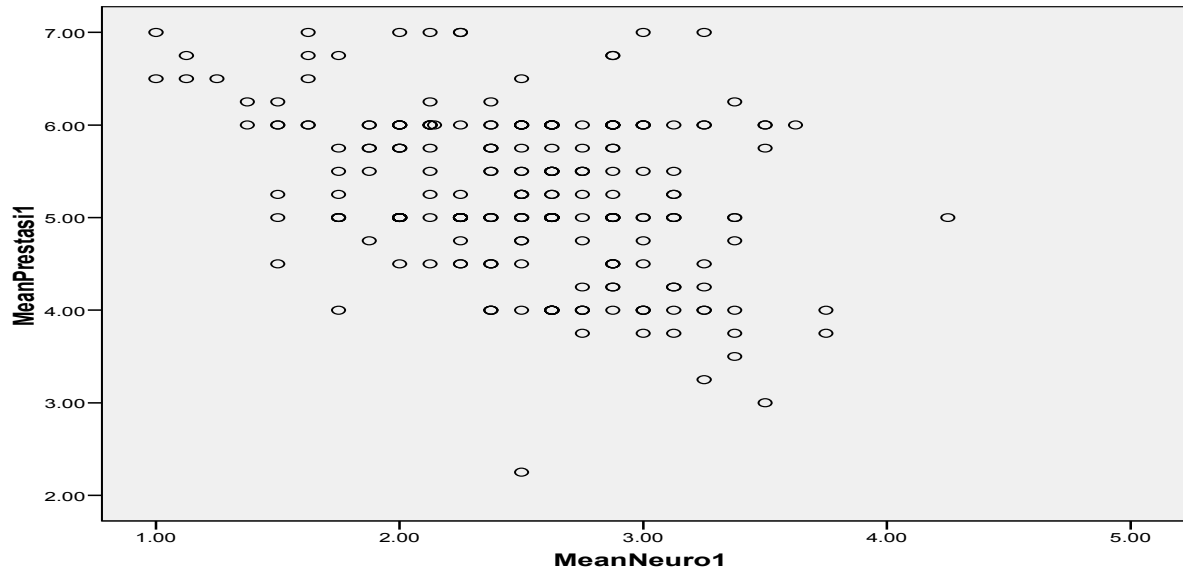
Graph



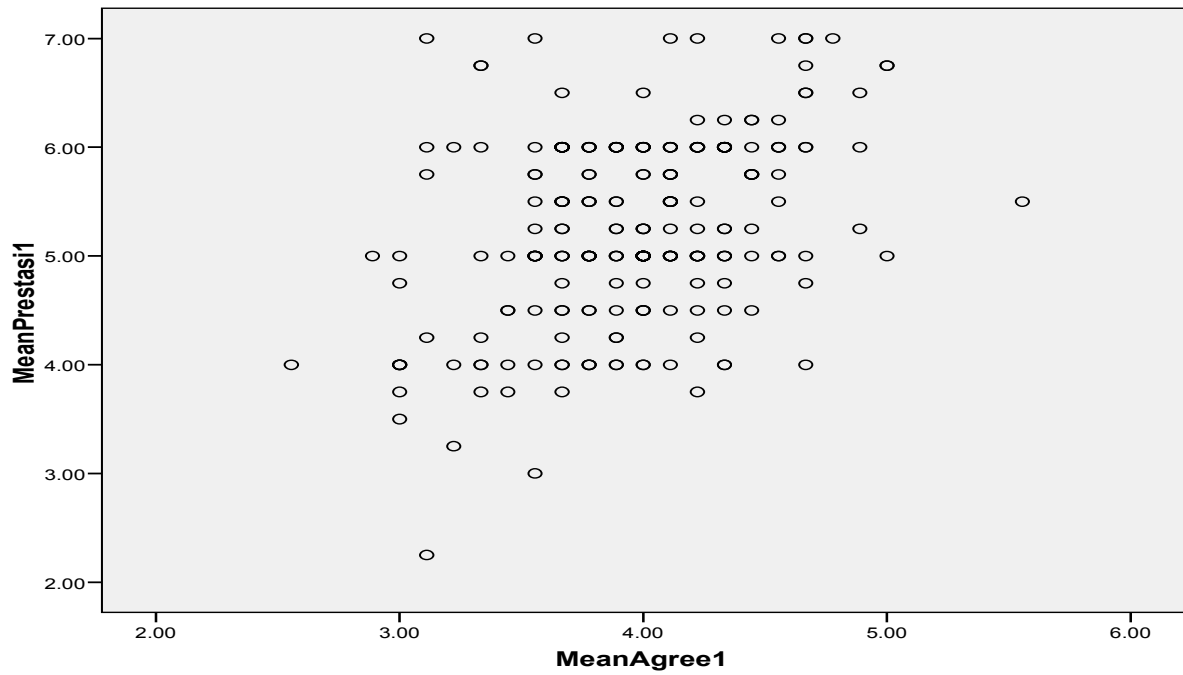
Graph



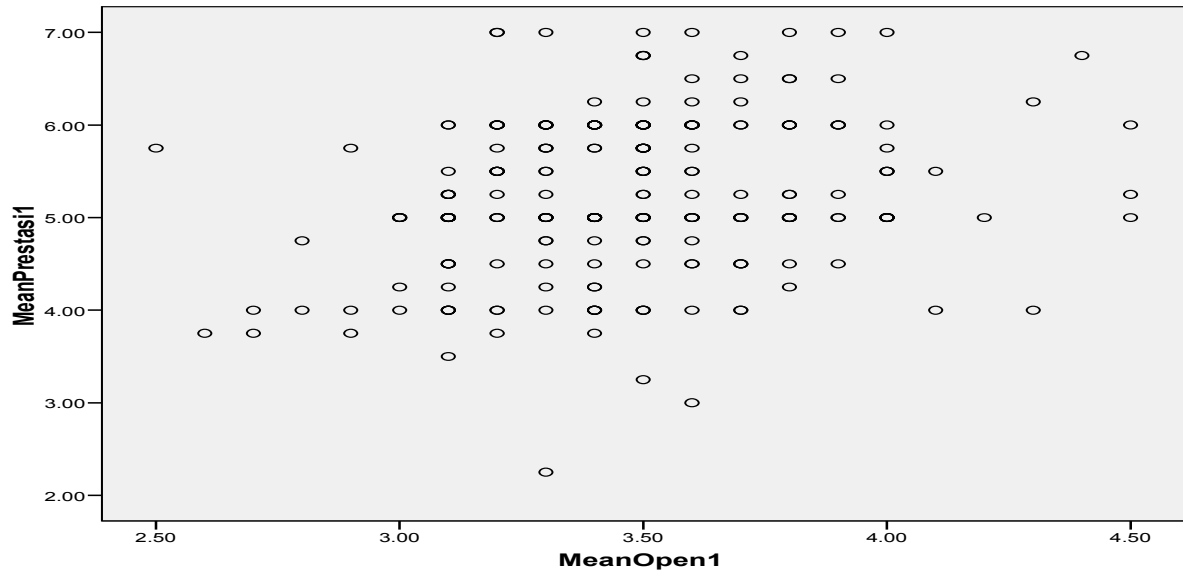
Graph



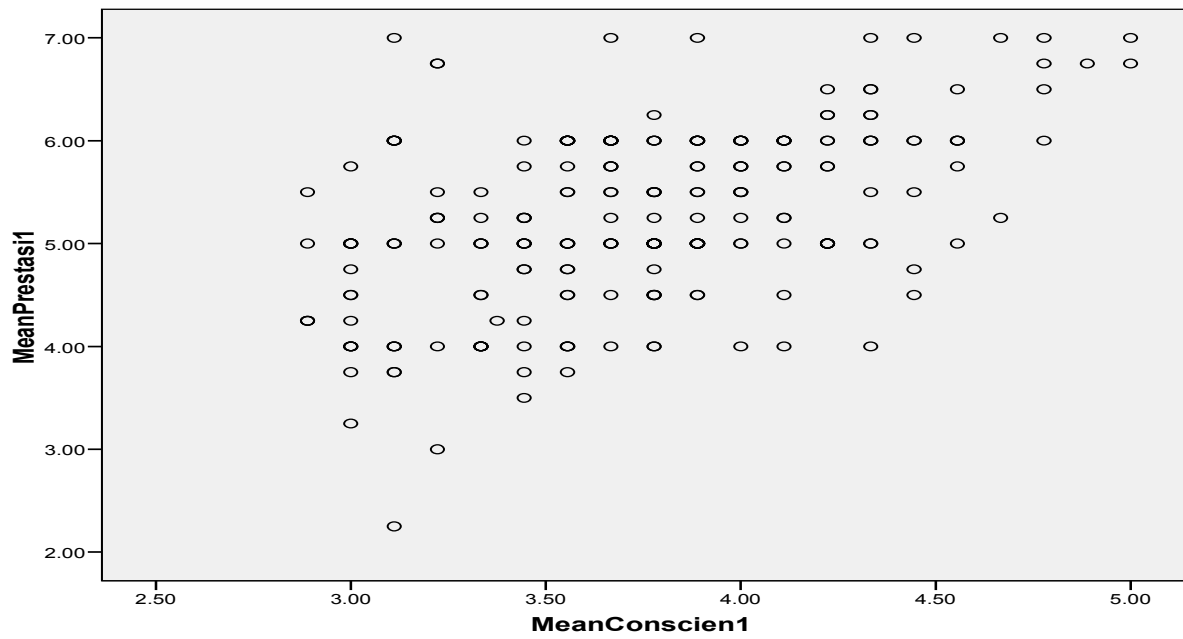
Graph



Graph



Graph



Ujian Reliabiliti Sebenar

Reliabiliti Struktur

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Struktur B1	3.7787	.74273	244
Struktur B3	3.8770	.82230	244
Struktur B4	3.5082	.93620	244
B2baru	3.3197	1.17775	244
B5baru	2.8934	1.06038	244
B6baru	2.7869	1.04413	244
B7baru	3.7049	1.07488	244
B8baru	3.2869	1.04215	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Struktur B1	23.3770	21.298	.379	.762
Struktur B3	23.2787	20.243	.476	.748
Struktur B4	23.6475	22.279	.146	.796
B2baru	23.8361	17.479	.566	.729
B5baru	24.2623	18.729	.500	.742
B6baru	24.3689	18.662	.520	.738
B7baru	23.4508	17.565	.635	.716
B8baru	23.8689	18.361	.560	.731

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.1557	24.445	4.94417	8

Reliabiliti Ganjaran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gnjran B16	3.2459	1.02489	244
Gnjran B18	3.2418	.94004	244
B19baru	3.0861	1.05642	244
B20baru	2.8607	.97976	244
B21baru	3.2910	.86624	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gnjran B16	12.4795	6.193	.409	.535
Gnjran B18	12.4836	6.662	.367	.557
B19baru	12.6393	6.232	.375	.554
B20baru	12.8648	6.117	.464	.505
B21baru	12.4344	7.539	.218	.624

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.7254	9.328	3.05411	5

Reliabiliti Hubungan Mesra

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
HbgMsra B22	3.9631	.72767	244
HbgMsra B23	3.7951	.79545	244
HbgMsra B26	3.7090	.87569	244
B24baru	3.5943	.91362	244
B25baru	3.6516	.94148	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HbgMsra B22	14.7500	7.184	.601	.754
HbgMsra B23	14.9180	7.096	.549	.766
HbgMsra B26	15.0041	6.613	.594	.752
B24baru	15.1189	6.755	.520	.778
B25baru	15.0615	6.173	.641	.736

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18.7131	10.057	3.17132	5

Reliabiliti Sokongan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Skgan B28	3.3320	.91649	244
Skgan B30	3.5943	.82858	244
Skgan B31	4.0328	.69607	244
B27baru	3.3320	.91199	244
B29baru	3.4221	.95046	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skgan B28	14.3811	5.438	.349	.621
Skgan B30	14.1189	5.702	.349	.618
Skgan B31	13.6803	5.914	.405	.598
B27baru	14.3811	5.011	.472	.558
B29baru	14.2910	4.989	.442	.574

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.7131	7.769	2.78733	5

Reliabiliti Identiti

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.710	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Identiti B38	3.8525	.71056	244
Identiti B39	3.9877	.68782	244
B40baru	3.4918	.93180	244
B41baru	2.9631	.93990	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Identiti B38	10.4426	4.017	.462	.669
Identiti B39	10.3074	4.082	.462	.671
B40baru	10.8033	3.023	.601	.576
B41baru	11.3320	3.284	.490	.657

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.2951	5.838	2.41630	4

Reliability Extraversion

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Extro C1	2.8802	1.02969	242
Extro C11	3.9256	.73632	242
Extro C16	3.9752	.61735	242
Extro C26	3.6488	.72634	242
Extro C36	3.8967	.71851	242
C6baru	2.9876	1.04854	242
C21baru	3.3802	.95332	242
C31baru	2.6446	.83849	242

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Extro C1	24.4587	11.428	.413	.689
Extro C11	23.4132	12.700	.404	.689
Extro C16	23.3636	12.846	.482	.680
Extro C26	23.6901	13.020	.346	.700
Extro C36	23.4421	12.737	.411	.688
C6baru	24.3512	10.602	.536	.656
C21baru	23.9587	11.376	.479	.671
C31baru	24.6942	13.201	.239	.722

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.3388	15.362	3.91942	8

Reliabiliti Neurotisme

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C9baru	2.1481	.63202	243
C24baru	2.4568	.85352	243
C34baru	2.3169	.64475	243
Neuro C4	1.9259	.83485	243
Neuro C14	2.8848	.98496	243
Neuro C19	2.5391	.99249	243
Neuro C29	2.9794	1.03032	243
Neuro C39	2.8107	.96057	243

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C9baru	17.9136	16.335	.447	.754
C24baru	17.6049	15.876	.355	.766
C34baru	17.7449	16.480	.405	.759
Neuro C4	18.1358	15.391	.447	.751
Neuro C14	17.1770	13.584	.615	.719
Neuro C19	17.5226	13.730	.585	.725
Neuro C29	17.0823	15.340	.324	.777
Neuro C39	17.2510	13.544	.644	.714

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20.0617	19.017	4.36083	8

Reliability Agreeableness

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Agree C7	4.1230	.58201	244
Agree C17	4.0738	.72768	244
Agree C22	3.3811	.89708	244
Agree C32	4.1066	.67045	244
Agree C42	4.1311	.54359	244
C2baru	4.0738	.80807	244
C12baru	4.2787	.92307	244
C27baru	3.4590	.95708	244
C37baru	3.9139	.96693	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Agree C7	31.4180	13.783	.393	.692
Agree C17	31.4672	13.139	.408	.687
Agree C22	32.1598	15.114	-.014	.767
Agree C32	31.4344	12.996	.492	.675
Agree C42	31.4098	13.667	.463	.685
C2baru	31.4672	12.003	.565	.655
C12baru	31.2623	11.700	.518	.662
C27baru	32.0820	12.676	.327	.705
C37baru	31.6270	11.445	.526	.660

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
35.5410	15.821	3.97761	9

Reliability Openness

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.664	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Open C5	3.7541	.68867	244
Open C10	4.2377	.58166	244
Open C15	3.8525	.56905	244
Open C20	3.0533	.96504	244
Open C25	3.6189	.72451	244
Open C30	3.9918	.71430	244
Open C40	3.6680	.70888	244
Open C44	3.2869	.98949	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Open C5	25.7090	8.824	.399	.623
Open C10	25.2254	9.443	.322	.642
Open C15	25.6107	8.905	.502	.608
Open C20	26.4098	8.687	.231	.676
Open C25	25.8443	8.148	.546	.585
Open C30	25.4713	8.563	.445	.612
Open C40	25.7951	9.258	.272	.652
Open C44	26.1762	8.352	.280	.663

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
29.4631	10.933	3.30648	8

Reliability Conscientiousness

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Conscien C3	3.9383	.68657	243
Conscien C13	4.2346	.72051	243
Conscien C28	4.0823	.69340	243
Conscien C33	3.9835	.54521	243
Conscien C38	3.8601	.69008	243
C8baru	3.1605	.91530	243
C18baru	3.4774	.95914	243
C23baru	3.8519	.91060	243
C43baru	3.0700	.87625	243

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Conscien C3	29.7202	14.872	.446	.749
Conscien C13	29.4239	15.262	.342	.762
Conscien C28	29.5761	14.551	.505	.741
Conscien C33	29.6749	15.270	.502	.746
Conscien C38	29.7984	15.591	.300	.767
C8baru	30.4979	13.730	.462	.747
C18baru	30.1811	12.917	.561	.729
C23baru	29.8066	12.892	.609	.720
C43baru	30.5885	14.450	.373	.761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.6584	17.705	4.20775	9

Reliabiliti Prestasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pres D1	5.3320	.94740	244
Pres D2	5.3074	.95570	244
Pres D3	5.1680	.94305	244
Pres D4	5.2418	.88130	244

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pres D1	15.7172	6.319	.852	.888
Pres D2	15.7418	6.151	.888	.875
Pres D3	15.8811	6.838	.719	.932
Pres D4	15.8074	6.716	.828	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.0492	11.273	3.35757	4

Statistik Deskriptif Demografi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jantina	244	1.00	2.00	1.5287	.50020
Umur	244	1.00	4.00	2.2582	.95308
Bangsa	244	1.00	4.00	1.0451	.27595
KumpPerkhid	244	1.00	3.00	2.0943	.55493
TempPerkhid	244	1.00	5.00	2.8689	1.49595
TahapPend	244	1.00	5.00	2.8934	.90091
JabKem	244	1.00	19.00	10.1516	6.72670
Valid N (listwise)	244				

Frequencies

Statistics

	Jantina	Umur	Bangsa	KumpPerkhid	TempPerkhid	TahapPend	JabKem
N Valid	244	244	244	244	244	244	244
Missing	0	0	0	0	0	0	0

Jantina

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Lelaki	115	47.1	47.1	47.1
Perempuan	129	52.9	52.9	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30	63	25.8	25.8	25.8
31- 40	79	32.4	32.4	58.2
41-50	78	32.0	32.0	90.2
>50	24	9.8	9.8	100.0
Total	244	100.0	100.0	

Bangsa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Melayu	236	96.7	96.7	96.7
	Cina	6	2.5	2.5	99.2
	India	1	.4	.4	99.6
	Lain-lain	1	.4	.4	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

KumpPerkhid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P&P 1	27	11.1	11.1	11.1
	P&P 2	167	68.4	68.4	79.5
	S 1	50	20.5	20.5	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

TempPerkhid

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	65	26.6	26.6	26.6
	6-10 tahun	45	18.4	18.4	45.1
	11-15 tahun	41	16.8	16.8	61.9
	16-20 tahun	43	17.6	17.6	79.5
	21-35 tahun	50	20.5	20.5	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

TahapPend

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Phd	12	4.9	4.9	4.9
	Sarjana	62	25.4	25.4	30.3
	Sarjana Muda	125	51.2	51.2	81.6
	Diploma	30	12.3	12.3	93.9
	Sijil	15	6.1	6.1	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

JabKem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BPSH	19	7.8	7.8	7.8
	BPI	35	14.3	14.3	22.1
	BPKhas	12	4.9	4.9	27.0
	BPG	20	8.2	8.2	35.2
	BPemb	9	3.7	3.7	38.9
	JPNJ	13	5.3	5.3	44.3
	JPNS	3	1.2	1.2	45.5
	JPNT	5	2.0	2.0	47.5
	JNSJK	5	2.0	2.0	49.6
	BPembKuri	3	1.2	1.2	50.8
	BM	3	1.2	1.2	52.0
	IAB	11	4.5	4.5	56.6
	IPBA	5	2.0	2.0	58.6
	JPWKL	15	6.1	6.1	64.8
	JPWP	9	3.7	3.7	68.4
	BPSBPK	37	15.2	15.2	83.6
	BBT	23	9.4	9.4	93.0
	EPRD	17	7.0	7.0	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Statistik Deskriptif Tahap

Thap_Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	135	55.3	55.3	55.3
	2.00	109	44.7	44.7	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Frequency Table

Thap_Trait

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	130	53.3	53.3	53.3
	2.00	114	46.7	46.7	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Iklm5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	121	49.6	49.6	49.6
	2.00	123	50.4	50.4	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Struktur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	135	55.3	55.3	55.3
	2.00	109	44.7	44.7	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Ganjaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	116	47.5	47.5	47.5
	2.00	128	52.5	52.5	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Mesra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	105	43.0	43.0	43.0
	2.00	139	57.0	57.0	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Sokongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	101	41.4	41.4	41.4
	2.00	143	58.6	58.6	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Identiti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	130	53.3	53.3	53.3
	2.00	114	46.7	46.7	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Extro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	143	58.6	58.6	58.6
	2.00	101	41.4	41.4	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Neuro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	123	50.4	50.4	50.4
	2.00	121	49.6	49.6	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Agree

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	111	45.5	45.5	45.5
	2.00	133	54.5	54.5	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Open

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	122	50.0	50.0	50.0
	2.00	122	50.0	50.0	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Thap_Conscien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	117	48.0	48.0	48.0
	2.00	127	52.0	52.0	100.0
	Total	244	100.0	100.0	

Statistik Inferensi Korelasi Pearson

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanStruktur1	3.3945	.61802	244
MeanGnjaran1	3.1257	.56263	244
MeanMesra1	3.7426	.63426	244
MeanSkongan1	3.5426	.55747	244
MeanIdentiti1	3.5738	.60407	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanStruktur1	Mean Gnjaran1	MeanMesra1	Mean Skongan1	MeanIdentiti1
MeanPrestasi1	Pearson Correlation	1	.259**	.158*	.150*	.107	.265**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.019	.094	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanStruktur1	Pearson Correlation	.259**	1	.504**	.528**	.552**	.576**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanGnjaran1	Pearson Correlation	.158*	.504**	1	.435**	.598**	.423**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.000	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanMesra1	Pearson Correlation	.150*	.528**	.435**	1	.655**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000		.000	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanSkongan1	Pearson Correlation	.107	.552**	.598**	.655**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.094	.000	.000	.000		.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanIdentiti1	Pearson Correlation	.265**	.576**	.423**	.623**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	244	244	244	244	244	244

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanExtro1	3.4186	.48879	244
MeanNeuro1	2.5062	.54448	244
MeanAgree1	3.9581	.45200	244
MeanOpen1	3.4660	.33301	244
MeanConscien1	3.7383	.46715	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanExtro1	MeanNeuro1	MeanAgree1	MeanOpen1	Mean Conscien1
MeanPrestasi1	Pearson Correlation	1	.209**	-.342**	.395**	.235**	.489**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanExtro1	Pearson Correlation	.209**	1	-.344**	.278**	.252**	.465**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanNeuro1	Pearson Correlation	-.342**	-.344**	1	-.540**	-.258**	-.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanAgree1	Pearson Correlation	.395**	.278**	-.540**	1	.269**	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanOpen1	Pearson Correlation	.235**	.252**	-.258**	.269**	1	.305**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	244	244	244	244	244	244
MeanConscien1	Pearson Correlation	.489**	.465**	-.710**	.560**	.305**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	244	244	244	244	244	244

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanTrait1	3.4175	.19951	244
MeanIklim5	3.4758	.47628	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanTrait1	MeanIklim5
MeanPrestasi1	Pearson Correlation	1	.402**	.237**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	244	244	244
MeanTrait1	Pearson Correlation	.402**	1	.361**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	244	244	244
MeanIklim5	Pearson Correlation	.237**	.361**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	244	244	244

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Statistik Inferensi Regresi Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanIklim5	3.4758	.47628	244
MeanTrait1	3.4175	.19951	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanIklim5	MeanTrait1
Pearson Correlation	MeanPrestasi1	1.000	.237	.402
	MeanIklim5	.237	1.000	.361
	MeanTrait1	.402	.361	1.000
Sig. (1-tailed)	MeanPrestasi1	.	.000	.000
	MeanIklim5	.000	.	.000
	MeanTrait1	.000	.000	.
N	MeanPrestasi1	244	244	244
	MeanIklim5	244	244	244
	MeanTrait1	244	244	244

Variables Entered/Removed

b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mean Trait1, Mean Iklim5 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.414 ^a	.171	.164	.76740	.171	24.867	2	241	.000

a. Predictors: (Constant), MeanTrait1, MeanIklim5

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.288	2	14.644	24.867	.000 ^a
	Residual	141.925	241	.589		
	Total	171.213	243			

a. Predictors: (Constant), MeanTrait1, MeanIklim5

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.612	.847		-.723	.470
	MeanIklim5	.186	.111	.105	1.674	.095
	MeanTrait1	1.530	.265	.364	5.783	.000

a. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanStruktur1	3.3945	.61802	244
MeanGnjaran1	3.1257	.56263	244
MeanMesra1	3.7426	.63426	244
MeanSkongan1	3.5426	.55747	244
MeanIdentiti1	3.5738	.60407	244
MeanExtro1	3.4186	.48879	244
MeanNeuro1	2.5062	.54448	244
MeanAgree1	3.9581	.45200	244
MeanOpen1	3.4660	.33301	244
MeanConscien1	3.7383	.46715	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanStruktur1	Mean Gnjaran1	MeanMesra1	Mean Skongan1	MeanIdentiti1	MeanExtro1	MeanNeuro1	MeanAgree1	MeanOpen1	Mean Conscien1
Pearson Correlatio	MeanPrestasi1	1.000	.259	.158	.150	.107	.265	.209	-.342	.395	.235	.489
	MeanStruktur1	.259	1.000	.504	.528	.552	.576	.192	-.297	.334	.120	.317
	MeanGnjaran1	.158	.504	1.000	.435	.598	.423	.185	-.068	.172	.024	.115
	MeanMesra1	.150	.528	.435	1.000	.655	.623	.286	-.334	.329	.126	.350
	MeanSkongan1	.107	.552	.598	.655	1.000	.603	.317	-.258	.271	.078	.239
	MeanIdentiti1	.265	.576	.423	.623	.603	1.000	.335	-.389	.433	.121	.417
	MeanExtro1	.209	.192	.185	.286	.317	.335	1.000	-.344	.278	.252	.465
	MeanNeuro1	-.342	-.297	-.068	-.334	-.258	-.389	-.344	1.000	-.540	-.258	-.710
	MeanAgree1	.395	.334	.172	.329	.271	.433	.278	-.540	1.000	.269	.560
	MeanOpen1	.235	.120	.024	.126	.078	.121	.252	-.258	.269	1.000	.305
	MeanConscien	.489	.317	.115	.350	.239	.417	.465	-.710	.560	.305	1.000
Sig. (1-tailed)	MeanPrestasi1	.	.000	.007	.010	.047	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	MeanStruktur1	.000	.	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.030	.000
	MeanGnjaran1	.007	.000	.	.000	.000	.000	.002	.147	.004	.355	.037
	MeanMesra1	.010	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.000
	MeanSkongan1	.047	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000	.113	.000
	MeanIdentiti1	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.030	.000
	MeanExtro1	.001	.001	.002	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000	.000
	MeanNeuro1	.000	.000	.147	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000	.000
	MeanAgree1	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.	.000	.000
	MeanOpen1	.000	.030	.355	.025	.113	.030	.000	.000	.000	.	.000
	MeanConscien	.000	.000	.037	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	MeanPrestasi1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanStruktur1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanGnjaran1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanMesra1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanSkongan1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanIdentiti1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanExtro1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanNeuro1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanAgree1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanOpen1	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244
	MeanConscien	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244	244

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mean Conscien 1, Mean Gnjaran1, Mean Open1, Mean Extro1, Mean Mesra1, Mean Agree1, Mean Struktur1, Mean Identiti1, Mean Neuro1, Mean Skongan1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.545 ^a	.297	.267	.71849	.297	9.867	10	233	.000

a. Predictors: (Constant), MeanConscien1, MeanGnjaran1, MeanOpen1, MeanExtro1, MeanMesra1, MeanAgree1, MeanStruktur1, MeanIdentiti1, MeanNeuro1, MeanSkongan1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.933	10	5.093	9.867	.000 ^a
	Residual	120.280	233	.516		
	Total	171.213	243			

a. Predictors: (Constant), MeanConscien1, MeanGnjaran1, MeanOpen1, MeanExtro1, MeanMesra1, MeanAgree1, MeanStruktur1, MeanIdentiti1, MeanNeuro1, MeanSkongan1

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.385	.990		.389	.698
	MeanStruktur1	.144	.102	.106	1.418	.158
	MeanGnjaran1	.193	.108	.129	1.794	.074
	MeanMesra1	-.137	.106	-.104	-1.294	.197
	MeanSkongan1	-.195	.131	-.129	-1.485	.139
	MeanIdentiti1	.097	.114	.070	.849	.397
	MeanExtro1	-.048	.112	-.028	-.430	.668
	MeanNeuro1	.067	.126	.044	.532	.595
	MeanAgree1	.289	.132	.156	2.185	.030
	MeanOpen1	.216	.148	.086	1.456	.147
	MeanConscien1	.734	.158	.409	4.659	.000

a. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanStruktur1	3.3945	.61802	244
MeanGnjaran1	3.1257	.56263	244
MeanMesra1	3.7426	.63426	244
MeanSkongan1	3.5426	.55747	244
MeanIdentiti1	3.5738	.60407	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanStruktur1	Mean Gnjaran1	MeanMesra1	Mean Skongan1	MeanIdentiti1
Pearson Correlation	MeanPrestasi1	1.000	.259	.158	.150	.107	.265
	MeanStruktur1	.259	1.000	.504	.528	.552	.576
	MeanGnjaran1	.158	.504	1.000	.435	.598	.423
	MeanMesra1	.150	.528	.435	1.000	.655	.623
	MeanSkongan1	.107	.552	.598	.655	1.000	.603
	MeanIdentiti1	.265	.576	.423	.623	.603	1.000
Sig. (1-tailed)	MeanPrestasi1	.	.000	.007	.010	.047	.000
	MeanStruktur1	.000	.	.000	.000	.000	.000
	MeanGnjaran1	.007	.000	.	.000	.000	.000
	MeanMesra1	.010	.000	.000	.	.000	.000
	MeanSkongan1	.047	.000	.000	.000	.	.000
	MeanIdentiti1	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	MeanPrestasi1	244	244	244	244	244	244
	MeanStruktur1	244	244	244	244	244	244
	MeanGnjaran1	244	244	244	244	244	244
	MeanMesra1	244	244	244	244	244	244
	MeanSkongan1	244	244	244	244	244	244
	MeanIdentiti1	244	244	244	244	244	244

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mean Identiti1, Mean Gnjaran1, Mean Struktur1, Mean Mesra1, Mean Skongan1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.321 ^a	.103	.084	.80330	.103	5.466	5	238	.000

a. Predictors: (Constant), MeanIdentiti1, MeanGnjaran1, MeanStruktur1, MeanMesra1, MeanSkongan1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.635	5	3.527	5.466	.000 ^a
	Residual	153.578	238	.645		
	Total	171.213	243			

a. Predictors: (Constant), MeanIdentiti1, MeanGnjaran1, MeanStruktur1, MeanMesra1, MeanSkongan1

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.872	.381		10.165	.000
	MeanStruktur1	.257	.112	.189	2.298	.022
	MeanGnjaran1	.107	.118	.072	.906	.366
	MeanMesra1	-.024	.117	-.018	-.203	.839
	MeanSkongan1	-.262	.144	-.174	-1.820	.070
	MeanIdentiti1	.336	.121	.242	2.774	.006

a. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanExtro1	3.4186	.48879	244
MeanNeuro1	2.5062	.54448	244
MeanAgree1	3.9581	.45200	244
MeanOpen1	3.4660	.33301	244
MeanConscien1	3.7383	.46715	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanExtro1	MeanNeuro1	MeanAgree1	MeanOpen1	Mean Conscien1
Pearson Correlatio	MeanPrestasi1	1.000	.209	-.342	.395	.235	.489
	MeanExtro1	.209	1.000	-.344	.278	.252	.465
	MeanNeuro1	-.342	-.344	1.000	-.540	-.258	-.710
	MeanAgree1	.395	.278	-.540	1.000	.269	.560
	MeanOpen1	.235	.252	-.258	.269	1.000	.305
	MeanConscien1	.489	.465	-.710	.560	.305	1.000
Sig. (1-tailed)	MeanPrestasi1	.	.001	.000	.000	.000	.000
	MeanExtro1	.001	.	.000	.000	.000	.000
	MeanNeuro1	.000	.000	.	.000	.000	.000
	MeanAgree1	.000	.000	.000	.	.000	.000
	MeanOpen1	.000	.000	.000	.000	.	.000
	MeanConscien1	.000	.000	.000	.000	.000	.
N	MeanPrestasi1	244	244	244	244	244	244
	MeanExtro1	244	244	244	244	244	244
	MeanNeuro1	244	244	244	244	244	244
	MeanAgree1	244	244	244	244	244	244
	MeanOpen1	244	244	244	244	244	244
	MeanConscien1	244	244	244	244	244	244

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mean Conscien1, Mean Open1, Mean Extro1, Mean Agree1, Mean Neuro1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.518 ^a	.269	.253	.72537	.269	17.479	5	238	.000

a. Predictors: (Constant), MeanConscien1, MeanOpen1, MeanExtro1, MeanAgree1, MeanNeuro1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45.986	5	9.197	17.479	.000 ^a
	Residual	125.228	238	.526		
	Total	171.213	243			

a. Predictors: (Constant), MeanConscien1, MeanOpen1, MeanExtro1, MeanAgree1, MeanNeuro1

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.314	.972		.323	.747
	MeanExtro1	-.065	.108	-.038	-.596	.552
	MeanNeuro1	.102	.125	.066	.813	.417
	MeanAgree1	.334	.129	.180	2.588	.010
	MeanOpen1	.210	.149	.083	1.405	.161
	MeanConscien1	.767	.157	.427	4.889	.000

a. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanIklim5	3.4758	.47628	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanIklim5
Pearson Correlation	MeanPrestasi1	1.000	.237
	MeanIklim5	.237	1.000
Sig. (1-tailed)	MeanPrestasi1	.	.000
	MeanIklim5	.000	.
N	MeanPrestasi1	244	244
	MeanIklim5	244	244

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Mean _a Iklim5	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.237 ^a	.056	.052	.81722	.056	14.367	1	242	.000

a. Predictors: (Constant), MeanIklim5

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.595	1	9.595	14.367	.000 ^a
	Residual	161.618	242	.668		
	Total	171.213	243			

a. Predictors: (Constant), MeanIklim5

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.812	.386		9.872	.000
	MeanIklim5	.417	.110	.237	3.790	.000

a. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MeanPrestasi1	5.2623	.83939	244
MeanTrait1	3.4175	.19951	244

Correlations

		Mean Prestasi1	MeanTrait1
Pearson Correlation	MeanPrestasi1	1.000	.402
	MeanTrait1	.402	1.000
Sig. (1-tailed)	MeanPrestasi1	.	.000
	MeanTrait1	.000	.
N	MeanPrestasi1	244	244
	MeanTrait1	244	244

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MeanTrait1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.402 ^a	.161	.158	.77025	.161	46.585	1	242	.000

a. Predictors: (Constant), MeanTrait1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.638	1	27.638	46.585	.000 ^a
	Residual	143.575	242	.593		
	Total	171.213	243			

a. Predictors: (Constant), MeanTrait1

b. Dependent Variable: MeanPrestasi1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.515	.848		-.607	.544
MeanTrait1	1.690	.248	.402	6.825	.000

a. Dependent Variable: MeanPrestasi1